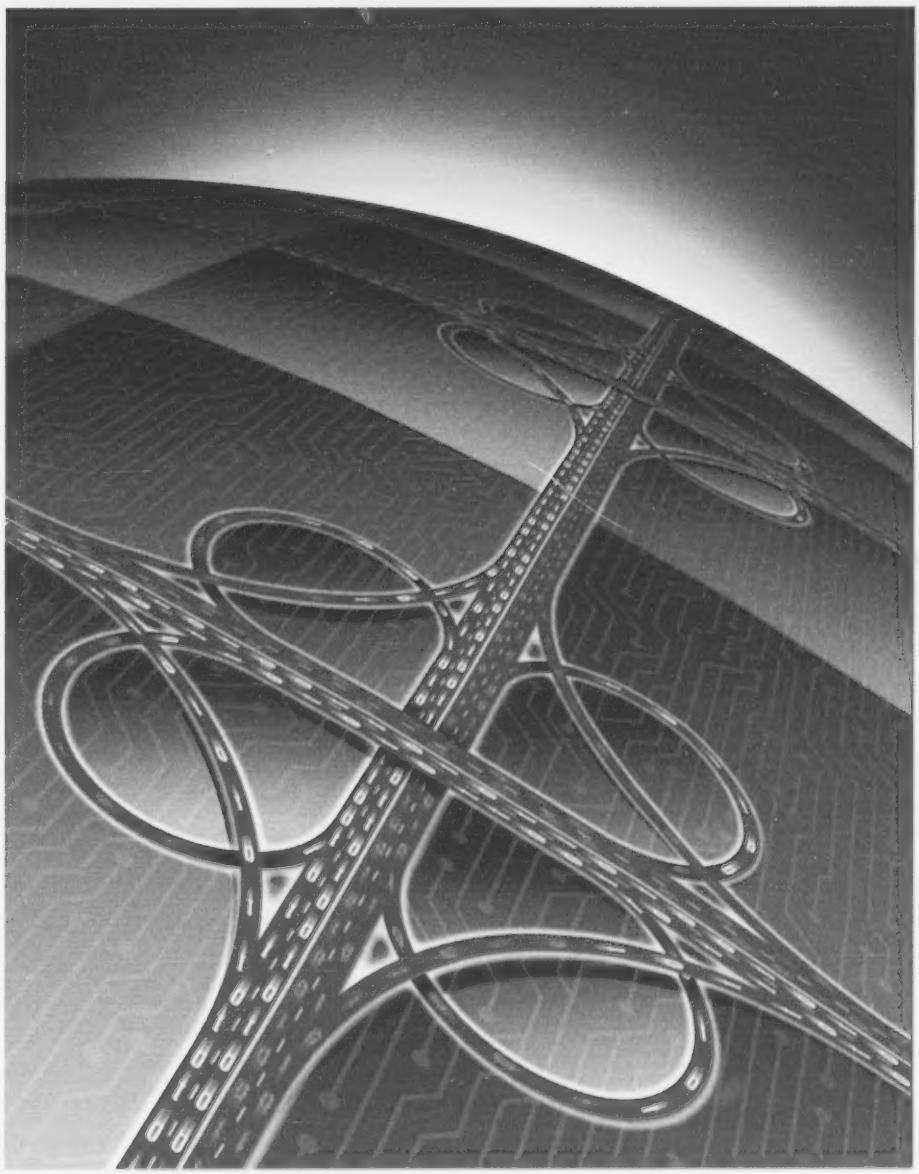
N° 75-001-XIF au catalogue

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

MAI 2003
Vol. 4, n° 5

- LES AVANTAGES DE L'EMPLOI
- RÉGIMES DE SANTÉ DES TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS
- ABSENCES DU TRAVAIL



Statistique Canada Statistics Canada

Canada

À votre service...

Comment obtenir d'autres renseignements

Toute demande de renseignements au sujet du présent produit ou au sujet de statistiques ou de services connexes doit être adressée à : *L'emploi et le revenu en perspective*, 9-A6, Jean-Talon, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, K1A 0T6 (téléphone : (613) 951-4608; courriel : perspective@statcan.ca).

Pour obtenir des renseignements sur l'ensemble des données de Statistique Canada qui sont disponibles, veuillez composer l'un des numéros sans frais suivants. Vous pouvez également communiquer avec nous par courriel ou visiter notre site Web.

Service national de renseignements	**1 800 263-1136**
Service national d'appareils de télécommunications pour les malentendants	**1 800 363-7629**
Renseignements concernant le Programme des bibliothèques de dépôt	**1 800 700-1033**
Télécopieur pour le Progamme des bibliothèques de dépôt	**1 800 889-9734**
Renseignements par courriel	**infostats@statcan.ca**
Site Web	**www.statcan.ca**

Normes de service au public

Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois et dans la langue officielle de leur choix. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui doivent être observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer sans frais avec Statistique Canada au 1 800 263 1136.

L'emploi et le revenu en perspective
(nº 75-001-XIF au catalogue; also available in English: *Perspectives on Labour and Income*, Catalogue no. 75-001-XIE) est publié trimestriellement par le ministre responsable de Statistique Canada. ©Ministre de l'Industrie, 2003.
ISSN : 1492-4978.

Prix : 5 $CAN l'exemplaire, 48 $CAN pour un abonnement annuel. Les prix ne comprennent pas les taxes de ventes.

Tous droits réservés. Il est interdit de reproduire ou de transmettre le contenu de la présente publication, sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, enregistrement sur support magnétique, reproduction électronique, mécanique, photographique, ou autre, ou de l'emmagasiner dans un système de recouvrement sans l'autorisation écrite préalable des Services de concession des droits de licence, Division du marketing, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada, K1A 0T6.

Signes conventionnels

Les signes conventionnels suivants sont employés dans les publications de Statistique Canada :

.	indisponible pour toute période de référence
-	indisponible pour une période de référence précise
...	n'ayant pas lieu de figurer
p	préliminaire
r	rectifié
x	confidentiel
E	à utiliser avec prudence
F	trop peu fiable pour être publié

Faits saillants

Dans ce numéro

Les avantages de l'emploi

- En 2000, 62 % des employés avaient accès à au moins un régime complémentaire d'assurance parrainé par l'employeur — de soins de santé, dentaires ou vie/invalidité. La moitié avait accès aux trois régimes.

- Près de la moitié des employés (46 %) étaient membres d'un régime de pension parrainé par l'employeur; moins d'un sur dix avait accès à un régime d'option d'achat d'actions ou de participation aux bénéfices.

- Les avantages sociaux les plus « axés sur les besoins familiaux » incluaient les programmes d'aide aux employés et les installations pour le conditionnement physique et les loisirs, et ce, offerts à 28 % et 14 % des employés respectivement.

- L'accès aux avantages sociaux était assurément lié aux bons emplois. Les employés occupant des emplois fortement rémunérés, syndiqués, à temps plein ou permanents étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir accès à tous les types d'avantages sociaux.

- Pour les employeurs, le coût des avantages sociaux obligatoires (Assurance-emploi, Régime de pensions du Canada, Régime de rentes du Québec et indemnisation des accidents du travail) a augmenté la rémunération de 5 % en 1961 et de 12 % en 1998. Le coût des avantages sociaux discrétionnaires (régimes d'assurance parrainés par l'employeur, régimes de retraite, congés payés, régimes de participation aux bénéfices et d'option d'achat d'actions) a aussi augmenté, ce qui a contribué à hausser le coût des avantages sociaux entre 1961 et 1998, qui est passé de 23 % à 36 %.

Régimes de santé des travailleurs indépendants

- Contrairement aux salariés, les travailleurs indépendants n'ont pas accès aux régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux, dentaires et invalidité parrainés par l'employeur. Il n'est donc pas surprenant de constater que seulement 17 % des travailleurs indépendants étaient couverts par les trois types de régimes en 2000, comparativement à 50 % des employés.

- Près de la moitié des travailleurs indépendants ayant une couverture en matière de soins médicaux ou dentaires l'acquièrent par l'entremise du régime de leur conjoint ou d'un parent proche; un autre quart par l'achat direct à l'aide de leurs propres ressources financières.

- Près de 4 travailleurs indépendants sur 10 n'avaient aucune couverture en 2000.

- Le manque de ressources financières a été la principale raison invoquée par 40 % des travailleurs indépendants pour la non-couverture sous chaque type de régime. La couverture complète était beaucoup plus élevée chez ceux bénéficiant de gains élevés (60 000 $ ou plus).

L'EMPLOI ET LE REVENU EN

PERSPECTIVE

LA REVUE PAR EXCELLENCE

sur l'emploi et le revenu de Statistique Canada

❑ **Oui, je désire recevoir L'EMPLOI ET LE REVENU EN PERSPECTIVE (N° 75-001-XPF au catalogue).**

Nous vous offrons encore plus!
Une réduction de 20 % sur un abonnement de 2 ans! Seulement 92,80 $ (taxes en sus)
Une réduction de 30 % sur un abonnement de 3 ans! Seulement 121,80 $ (taxes en sus)

Abonnez-vous aujourd'hui à *L'emploi et le revenu en perspective!*

BON DE COMMANDE

ENVOYEZ À
Statistique Canada
Gestion de la circulation
120, avenue Parkdale
Ottawa (Ontario)
Canada, K1A 0T6

COMPOSEZ
1 800 267-6677
Utilisez votre carte VISA ou MasterCard. De l'extérieur du Canada et des États-Unis et dans la région d'Ottawa, composez le (613) 951-7277

TÉLÉCOPIEZ AU
1 800 889-9734
(613) 951-1584

COURRIEL
order@statcan.ca

Veuillez ne pas envoyer de confirmation pour les commandes faites par téléphone/télécopieur.

Nom

Entreprise Service

Adresse Ville Province

( ) ( )
Code postal Téléphone Télécopieur

MODALITÉS DE PAIEMENT *(cochez une seule case)*

❑ **Veuillez débiter mon compte :** ❑ MasterCard ❑ VISA

N° de carte

Signature Date d'expiration

Détenteur de carte *(en majuscules s.v.p.)*

❑ **Paiement inclus** $

❑ **N° du bon de commande**

Signature de la personne autorisée

N° au catalogue	Titre	Abonnement	Canada ($ CA)	Quantité	Total $ CA
75-001-XPF	L'emploi et le revenu en perspective	1 an	58,00		
		2 ans	92,80		
		3 ans	121,80		

LES PRIX NE COMPRENNENT PAS LES TAXES DE VENTES.
Les clients canadiens ajoutent la TPS de 7% et la TVP en vigueur ou la TVH.
N° de TPS R121491807
Le chèque ou mandat-poste doit être établi à l'ordre du *Receveur général du Canada.*
PF 09/042

Total	
TPS (7%) - (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVP en vigueur (clients canadiens seulement, s'il y a lieu)	
TVH en vigueur (N.-É., N.-B., T.-N.)	
Frais de port : États-Unis 24 $ CA, autres pays 40 $ CA	
Total général	

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Les avantages de l'emploi

Katherine Marshall

Avant la Première Guerre mondiale, la plupart des employés étaient payés tout au plus au taux horaire de base. Les conséquences économiques de la maladie, d'un accident ou de la perte d'un emploi étaient pratiquement toutes assumées par le travailleur (Bauman, 1970). Cependant, depuis les années 20, des tendances économiques, sociales et démographiques importantes ont mené à la création de nombreux avantages complémentaires prescrits par la loi et discrétionnaires. Par exemple, les difficultés économiques de la Crise de 1929 ont aidé à la création d'un programme d'assurance-emploi obligatoire. L'inflation et la forte demande de main-d'œuvre pendant la Deuxième Guerre mondiale ont amené les employeurs à offrir une rémunération « non inflationniste » comme des vacances payées de même que des régimes d'assurances et de pensions (Stelluto et Klein, 1990). Au même moment, le mouvement grandissant de la syndicalisation a favorisé l'augmentation des salaires et des avantages des syndiqués.

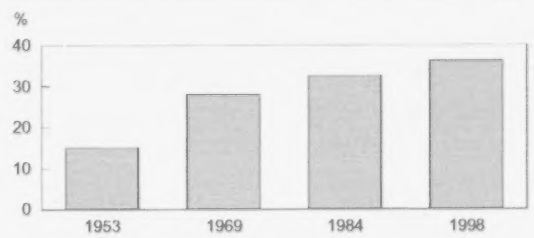
Puisque les avantages sociaux se sont développés, les employeurs ont dû demeurer compétitifs en attirant et conservant les employés qualifiés, non seulement avec de meilleurs salaires, mais également grâce à des avantages sociaux. Les travailleurs qui touchent des avantages sociaux sont-ils aussi susceptibles de recevoir une forte rémunération? En fait, l'inégalité salariale égale-t-elle l'inégalité des avantages — ce qui renforcerait la conception de « bons » et de « mauvais » emplois?

Certains avantages sociaux sont obligatoires, d'autres discrétionnaires. Les employeurs sont légalement tenus de contribuer à l'Assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada, au Régime de rentes du Québec et à l'indemnisation des accidents de travail — ensemble d'obligations appelé cotisations sociales (Lin, 2000)[1]. De nombreux employeurs offrent également des avantages sociaux discrétionnaires dont les coûts varient. Il s'agit notamment des vacances payées; des congés de maladie et autres types de congés; des régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires, vie ou invalidité parrainés par l'employeur; des régimes de retraite et d'épargne; des régimes de participation aux bénéfices et d'actionnariat des employés; des programmes de mieux-être et d'aide aux employés et d'autres avantages spéciaux. En général, les avantages sociaux se sont accrus au cours des cinquante dernières années et comptent maintenant pour plus du tiers des coûts totaux de la main-d'œuvre (graphique A).

Des tendances plus récentes en matière d'avantages sociaux ont émergé, notamment en raison des changements démographiques à la population active. Un changement important est l'augmentation des familles comptant deux soutiens, un facteur qui a mené à la création de divers avantages comblant les besoins des

Katherine Marshall est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. Vous pouvez communiquer avec elle au (613) 951-6890 ou à perspective@statcan.ca.

Graphique A : Les avantages sociaux* de l'employé représentent maintenant plus du tiers des coûts totaux de la main-d'œuvre.



Source : KPMG LLP : Survey of Employee Benefits Costs in Canada

* *Inclue les contributions obligatoires de l'employé (a.-e., RPC/RRQ, indemnisation des accidents de travail) de même que les régimes de retraite, les assurances de soins médicaux, d'invalidité ou vie, la rémunération pour le temps non travaillé et les indemnités de départ. Les autres formes de prestations discrétionnaires moins fréquentes telles les services de garde sur place ou les centres de conditionnement physique sont exclues.*

travailleurs et de leur famille. Ces avantages comprennent les services de garde sur place ou du même type, les congés pour prendre soin d'un enfant ou d'un parent, les centres de conditionnement physique sur place et les programmes d'aide aux employés (voir *Pratiques favorables aux familles*).

Le salaire et les avantages sociaux sont souvent utilisés comme des indicateurs de la qualité d'un emploi. Cependant, d'autres avantages non monétaires peuvent également ajouter à la qualité d'un emploi, notamment la santé au travail, la propreté des lieux, la sécurité d'emploi[2], le type de travail à faire et la flexibilité de l'horaire. La valeur de ce type d'avantages ne peut être quantifiée monétairement et il est difficile d'en établir la qualité puisque son importance est subjective.

Les avantages sociaux sont peut-être accessibles aujourd'hui, mais est-ce vrai pour *tous* les employés ? À l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de 2000 (EDTR), et d'autres renseignements sur la qualité des emplois, le présent document examine les taux de couverture des employés par des

Pratiques favorables aux familles

L'augmentation constante du nombre de familles à deux soutiens et de familles monoparentales, ainsi que de familles aux parents vieillissants, a forcé les employeurs à aider les travailleurs à atteindre un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Il y a donc eu une augmentation du nombre de programmes offrant des services de garde et des services aux aînés. Le stress non lié au travail, mais à la famille et aux autres responsabilités a également mené à l'élaboration de programmes qui favorisent le maintien de la santé mentale et physique des travailleurs — comme les services de counselling par l'entremise de l'aide aux employés et les séances d'exercices dans des centres de conditionnement physique sur place. Même si les employeurs cherchent souvent des façons de réduire leurs coûts, l'ajout de programmes d'aide favorables aux familles peut s'avérer rentable puisque ces derniers peuvent accroître le moral et la productivité des employés tout en réduisant l'absentéisme dû aux problèmes familiaux et personnels.

Les résultats de l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) montraient qu'en 1999, près du tiers des employés avaient accès à un type de programme d'aide aux employés et à leur famille (tableau). Les deux plus fréquents étaient l'aide aux employés (28 %) et le conditionnement physique et les loisirs (14 %). Des employés ayant accès à ces avantages, 9 % avaient eu recours aux services d'aide au moins une fois au cours de la dernière année et 37 % avaient utilisé un programme de conditionnement physique. Le taux élevé de participation aux programmes de conditionnement physique signifie que 570 000 travailleurs font de l'exercice grâce à leur travail, montrant une tendance émergeante voulant qu'en plus d'un porte-documents, il faut également emporter son sac de sport au travail. Seuls 6 % des employés avaient accès à un service de garde sur place ou à l'externe et 4 % bénéficiaient d'aide aux aînés. Contrairement aux avantages sociaux liés à l'emploi, comme les assurances et les régimes de pensions offerts par l'employeur et pour lesquels l'écart entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à la couverture est important, l'accès aux programmes d'aide aux employés et à leur famille offerts par l'employeur est réparti plus également. Le facteur clé est que les programmes favorables aux familles s'intègrent bien au milieu de travail. Les avantages comme un centre de conditionnement physique ont plus de chances d'être accessibles à tous les employés, peu importe leur salaire ou leur groupe professionnel, y compris les employés à temps partiel. Un pourcentage légèrement plus élevé d'hommes avait donc accès à au moins un programme d'aide au travail (33 % contre 29 %), suggérant des différences quant à la composition de l'effectif des milieux de travail offrant ce type de programme.

Employés selon la disponibilité des programmes d'aide personnelle et familiale

	Les deux sexes	Hommes	Femmes
	en milliers	%	
Total	**10 778**	**100**	**100**	**100**
Offrait au moins un programme	3 374	31	33	29
Service de garde sur place ou service relié	653	6	6	6
Utilisation du programme*	37	6	6	5
Aide aux employés (counselling)	2 996	28	30	26
Utilisation du programme*	268	9	9	9
Soins aux aînés	383	4	3	4
Utilisation du programme*	33	9	F	F
Mise en forme et loisirs	1 548	14	16	13
Utilisation du programme*	567	37	39	34
Autre, non-spécifié	310	3	3	3
Utilisation du programme*	124	40	40	40

Source : Enquête sur le milieu de travail et les employés, 1999

* *Fait référence à l'utilisation à tout moment de l'année précédente.*

avantages sociaux selon différentes caractéristiques personnelles et des emplois (voir *Sources de données et définitions*).

Six personnes sur dix ont au moins une assurance complémentaire de soins médicaux

Les données concernant les régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires et vie/invalidité parrainés par les employeurs montrent une dichotomie entre les employés qui disposent des trois types d'assurances (50 %) et ceux qui ne disposent d'aucune (38 %) (tableau 1). Dans le cas des rares travailleurs (4 %) ne disposant que d'une assurance, la plupart avaient accès à l'assurance complémentaire de soins médicaux (2 %). Neuf pour cent des travailleurs avaient deux assurances et encore une fois, la majorité (8 %) disposait de l'assurance complémentaire de soins médicaux. Il est clair que les avantages relatifs aux assurances sont offerts en forfaits. De façon similaire, près de 4 travailleurs indépendants sur 10 n'avaient accès à aucune couverture sous ces régimes d'assurance (Akyeampong et Sussman, 2003).

Il existe trois types de régimes de pensions offerts par l'employeur : les régimes de pension agréés (RPA), les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REÉR) et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB) (voir *Sources de données et définitions*). Ces régimes ont pour objet de remplacer une certaine partie du revenu d'emploi au moment de la retraite. Les RPA, également appelés régimes de retraite privés, existent depuis des décennies et représentent de loin le type de régime le plus fréquent. La participation annuelle aux RPA est mesurée par l'Enquête sur les régimes de pensions au Canada. En 1999, 5,3 millions de travailleurs (41 % de tous les employés) étaient membres de 15 557 régimes. L'EDTR a également permis de voir que 43 % des employés en 1999 et 46 % de ceux-ci en 2000 mentionnaient être membres d'un RPA (tableau 1)[3]. L'EDTR a de plus révélé que seulement 2 % des employés étaient membres d'un REÉR collectif offert par l'employeur et auquel ce dernier contribuait. En outre, 63 % des travailleurs membres d'un REÉR collectif travaillaient dans des petites et moyennes entreprises (moins de 100 employés), comparativement à seulement 45 % des membres de RPA.

Tableau 1 : Avantages sociaux

	en milliers
Employés	**13 721**
	%
Régimes d'assurance parrainés par l'employeur	
Aucune couverture	38
Une	4
Régime complémentaire de soins médicaux seulement	2
Soins dentaires seulement	1
Vie/invalidité seulement	1
Deux	9
Soins médicaux et dentaires	4
Soins médicaux et vie/invalidité	4
Soins dentaires et vie/invalidité	1
Les trois	50
Régimes de retraite parrainés par l'employeur	
Ni RPA ni REER collectif	52
Régime de pension agréé (RPA)	46
Régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER collectif)	2
Autre	
Régime d'option d'achat d'actions	9
Régime de participation aux bénéfices	8
Prêts à faible intérêt	5
Autre avantage	10

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2000

Un autre groupe représentant 9 % des employés pouvait participer à un régime d'actionnariat privilégié ou à un régime d'options d'achat d'actions. Cet avantage social relativement nouveau offre aux employés la possibilité d'acheter des actions de l'entreprise à un prix donné pendant une période limitée. Les modalités de tels régimes peuvent varier grandement (Luffman, 2003).

Environ un employé sur douze avait également la possibilité de participer à un régime de participation aux bénéfices qui, en plus du salaire, distribue une compensation financière en fonction des profits annuels de l'employeur. Le paiement et l'imposition peuvent se faire immédiatement, en différé ou être retenu dans un fonds en fiducie (voir *Sources de données et définitions*).

Finalement, un faible pourcentage des employés (5 %) avait accès à des prêts à faible taux d'intérêt et 10 % ont affirmé que leur employeur offrait au moins un autre avantage social important (non précisé). Comme certains avantages sociaux occupent une place plus importante que d'autres, la suite du présent article portera sur le taux de couverture des employés sous les trois types d'assurances, la participation à des RPA, aux options d'achat d'actions et à des régimes de participation aux bénéfices.

Les employés à temps plein, permanents et syndiqués profitent d'avantages sociaux

Certaines des caractéristiques de l'emploi sont liées à l'accès à des avantages sociaux. Par exemple, environ un employé sur six dont l'horaire de travail est non conventionnel — temps partiel ou temporaire — profitait d'une couverture

Sources de données et définitions

L'**Enquête sur la dynamique du travail et du revenu** (EDTR) est une enquête longitudinale menée auprès des ménages lancée en janvier 1993. Tous les trois ans, environ 30 000 répondants de 16 à 69 ans participent à l'enquête et continuent de le faire pendant six ans; ils ont à remplir deux questionnaires détaillés chaque année : un sur la participation au marché du travail, l'autre sur le revenu. Depuis 1999, certaines questions ont été ajoutées afin de déterminer les avantages sociaux des employés.

L'**Enquête sur le milieu de travail et les employés** (EMTE), qui a débuté en 1999, est une enquête longitudinale menée auprès des entreprises regroupant près de 6 300 milieux de travail et 24 000 employés. Tous les secteurs d'activité sont représentés, sauf le secteur primaire et l'administration publique. L'EMTE porte sur une variété de questions liées au milieu de travail, notamment la rémunération et les avantages sociaux offerts par l'employeur. Il s'agit à l'heure actuelle de la seule enquête ayant des questions sur les pratiques favorables aux familles.

L'assurance complémentaire de soins médicaux est une assurance médicale ou un régime de soins médicaux offert par l'employeur qui complète l'assurance-maladie publique.

L'assurance de soins dentaires signifie tout régime d'assurance dentaire parrainé par l'employeur comportant une certaine couverture des frais dentaires. Ces régimes peuvent être indépendants ou complets et regrouper l'assurance complémentaire de soins médicaux et de soins dentaires.

L'assurance-vie/invalidité signifie tout régime offert par l'employeur visant à offrir aux familles une protection financière en cas de perte de revenu découlant d'un décès ou de l'invalidité.

Régimes de pension offerts par l'employeur regroupent les régimes de pension agréés (RPA), les régimes enregistrés d'épargne-retraite collectifs (REÉR collectifs) et les régimes de participation différée aux bénéfices (RPDB). Ces régimes sont inscrits auprès de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) et doivent respecter les normes en matière d'impôt et de pension. Le présent article s'attarde surtout aux RPA. Même si l'EDTR ne fait pas la différence, il existe deux types de RPA — les régimes à prestations déterminées et les régimes à cotisations déterminées. L'Enquête sur les régimes de pension au Canada en 2000 montre que 85 % des membres des RPA faisaient partie d'un régime à prestations déterminées (Statistique Canada, 2001).

Les régimes d'achat d'actions ou d'options d'achat se réfèrent aux différents régimes offrant aux employés l'option d'acheter une quantité donnée d'actions de l'entreprise. Pour plus de renseignements voir Luffman, 2003.

Les régimes de participation aux bénéfices permettent aux employés de bénéficier financièrement des bénéfices réalisés par l'entreprise. Il existe trois types de régimes : les régimes de répartition des bénéfices en espèces, les régimes de participation aux bénéfices et les régimes de participation différée aux bénéfices, un type de régime de pension offert par l'employeur (voir ci-dessus). Le premier est le plus commun; il comprend des versements périodiques en espèces et n'a pas à être inscrit auprès de l'ADRC. Les autres régimes offrent des versements et une imposition différés et sont inscrits auprès de l'ADRC. Un quatrième type de régime de participation aux bénéfices est le régime de pension agréé avec participation aux bénéfices, un RPA qui fonctionne comme les autres RPA.

La **population cible** pour le présent document comprend toutes les personnes qui ont effectué un travail rémunéré en 2000. Toute l'information concernant les avantages sociaux et les caractéristiques de l'emploi concerne l'emploi principal des répondants pour 2000. L'emploi principal est celui auquel le travailleur consacre le plus d'heures au cours de l'année. Les répondants devaient simplement dire si leur employeur offrait des avantages sociaux et non s'ils les avaient acceptés. De plus, aucune information n'est obtenue quant à savoir si l'employé avait à couvrir une partie de frais liés aux avantages.

par les trois types d'assurances et d'un RPA, comparativement à plus de la moitié des employés à temps plein ou permanents (tableau 2). Ces chiffres appuient la perception qu'une compétition accrue peut mener certains employeurs à avoir sciemment recours aux employés occasionnels afin de réduire leurs coûts de main-d'œuvre (Schellenberg, 1997).

De plus, les emplois syndiqués comportent des salaires et une sécurité d'emploi plus élevés, ainsi qu'un accès accru aux avantages sociaux les plus communs que sont les assurances et les régimes de pension (Fang et Verma, 2002). Cette situation est en partie due aux succès des négociations collectives. Par exemple, 79 % des employés syndiqués avaient accès à un RPA, comparativement à 30 % des non-syndiqués. Cependant, la situation diffère quant à l'accès à des options d'achat d'actions et aux régimes de participation aux bénéfices, pour lesquels les chiffres sont semblables chez les travailleurs syndiqués et non syndiqués. Ces résultats corroborent d'autres études qui mènent à penser que les avantages de « propriété » étaient autrefois utilisés par les employeurs afin d'éviter la syndicalisation. Dans le même ordre d'idées, les syndicats eux-mêmes se sont dits inquiets que ce type d'avantages sociaux soit offert au lieu d'augmentations de salaire (Coates, 1991).

Les régimes d'options d'achat d'actions et de participation aux bénéfices sont majoritairement employés dans le secteur privé, uniquement 2 % des employeurs du secteur public (y compris les sociétés d'État)

Tableau 2 : Caractéristiques d'emploi des employés selon la rémunération, la permanence de l'emploi et les avantages sociaux sélectionnés

				Avantages sociaux			
	Total	Rémunération horaire médiane	Emploi permanent	Assurances*	Régime de retraite	Actions	Participation aux bénéfices
	en milliers	$			%		
Total	**13 721**	**15,00**	**83**	**50**	**46**	**9**	**8**
Régime de travail							
Temps plein	10 864	16,20	87	58	52	11	9
Temps partiel	2 318	9,00	66	17	22	3	3
Sécurité d'emploi							
Permanent	11 325	16,00	100	57	52	11	9
Temporaire	2 277	10,30	...	14	19	2	2
Statut syndical							
Syndiqué**	4 352	19,00	87	70	79	8	6
Non-syndiqué	9 049	13,00	81	40	30	10	9
Secteur							
Privé	2 771	20,00	81	67	79	2	2
Public	10 950	13,70	83	45	38	11	9
Taille de l'entreprise							
Moins de 20 employés	4 541	11,80	78	27	21	4	4
20 à 99 employés	4 027	15,00	85	52	46	8	7
100 employés et plus	4 792	18,80	87	71	71	17	12
Ancienneté							
Moins de 12 mois	2 915	10,00	57	22	19	5	4
12 à 47 mois	4 878	13,70	84	45	39	9	7
48 à 119 mois	2 352	16,60	92	58	51	11	10
120 mois ou plus	3 571	20,20	95	73	75	13	10
Branches d'activités							
Primaire	422	14,20	70	40	34	11	8
Construction	683	17,00	69	38	35	F	4
Fabrication	2 167	16,50	90	63	56	16	15
Commerce	2 102	10,00	84	36	28	9	9
Transport	597	16,90	88	63	56	14	8
Finances/services professionnels et de gestion	1 890	15,30	83	55	42	18	13
Enseignement et soins de santé	2 324	18,00	82	57	65	F	1
Hébergement et services de restauration	975	7,60	78	13	10	F	F
Administrations publiques	811	20,20	81	69	82	F	F
Autre	1 280	14,40	78	43	41	13	7
Salaire horaire							
Moins de 10,00 $	3 332	7,50	70	13	12	3	3
10,00 $ à 19,99 $	6 246	14,40	84	51	46	8	8
20,00 $ et plus	4 122	25,40	91	77	74	17	12

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2000
* *Régimes complémentaires de soins médicaux, dentaires et vie/invalidité.*
** *Inclue les non-syndiqués dont l'emploi est couvert par une convention collective.*

offraient ce type d'avantages sociaux. Les régimes d'options d'achat d'actions se trouvent en plus grande concentration dans le secteur de la haute technologie (Luffman, 2003); 18 % des travailleurs des services financiers, professionnels et de gestion avaient accès à ce type d'avantages, tout comme 22 % des travailleurs des domaines des sciences naturelles et appliquées (données non présentées). Bien que les employés des secteurs privé et public disposaient d'une sécurité d'emploi comparable, les fonctionnaires avaient beaucoup plus de chances d'être couverts par des assurances (67 % contre 45 %) et d'être membres d'un RPA (79 % contre 38 %).

Les employés des grandes entreprises avaient également accès à des avantages sociaux dans une plus grande proportion — 71 % des membres d'entreprises de 100 employés ou plus avaient accès à un RPA, comparativement à 21 % des employés de petites entreprises (moins de 20 employés). Un taux de syndicalisation plus élevé et des coûts d'administration des régimes d'avantages sociaux plus faibles (en raison des économies d'échelle) chez les grandes entreprises sont deux raisons possibles pour ces différences (Akyeampong, 2002).

Plus le nombre d'années de service est élevé (durée des fonctions), plus grand est l'accès à tous les avantages sociaux. Les employés ayant plus d'ancienneté recevaient également un salaire plus élevé et disposaient d'une plus grande sécurité d'emploi.

Le salaire médian le plus bas se trouvait chez le million de travailleurs du secteur de l'hébergement et des services de restauration (7,60 $), tout comme le taux d'accès aux avantages sociaux — 13 %

pour les assurances et 10 % pour les RPA. Cependant, dans l'administration publique, le taux de couverture par des assurances atteignait 69 %, le taux de participation aux RPA était de 82 % et le taux de salaire horaire médian était de 20,20 $. Les autres branches d'activité où les employeurs offraient des assurances et des régimes de pensions dans une proportion d'au moins 10 points de pourcentage sous la moyenne étaient celles de la vente en gros et du commerce de détail, de la construction et du secteur primaire (agriculture, foresterie, pêches et exploitation minière).

Les travailleurs plus jeunes, moins scolarisés profitent de moins d'avantages indirects

Règle générale, les employés étaient moins susceptibles d'avoir accès à des avantages sociaux s'ils étaient jeunes ou célibataires ou s'ils possédaient une éducation de niveau secondaire ou moindre. Par exemple, seuls 17 % des travailleurs de 16 à 24 ans étaient couverts par les trois types d'assurances (soins médicaux, dentaires, vie/invalidité), comparativement aux 48 % ou plus des travailleurs des autres groupes d'âges (tableau 3)[4]. De plus, en moyenne, la sécurité d'emploi des jeunes travailleurs était considérablement plus faible que celle des travailleurs de 25 ans et plus (62 % possédaient un emploi permanent, contre au moins 82 %), tout comme leur salaire médian (8,30 $ l'heure contre 15,40 $ ou plus). Plus un travailleur est scolarisé et plus son expérience de travail est longue, plus grand est le taux d'accès aux avantages sociaux, ce qui n'est pas surprenant. Par exemple, seul un tiers des personnes ayant moins que des études secondaires avait accès à des régimes de pensions et d'assurances, comparativement aux deux tiers des diplômés des universités. De plus, les personnes ayant le plus haut niveau de scolarité recevaient un salaire plus de deux fois plus élevé que celles dont la scolarité était la plus faible (23,00 $ contre 10,50 $).

Même si les femmes et les hommes avaient le même taux de sécurité d'emploi, le salaire horaire moyen des femmes était en moyenne 4 $ plus bas que celui des hommes, et une proportion légèrement plus faible avait accès à chacun des types d'avantages sociaux. Finalement, non seulement les parents seuls reçoivent un salaire moins élevé que les personnes mariées (14,00 $ contre 17,30 $) ils étaient moins susceptibles d'avoir accès à chacun des types d'avantages sociaux, notamment une couverture complète (50 % contre 58 %). Pour les parents ayant des enfants à

Tableau 3 : Caractéristiques personnelles des employés selon la rémunération, la permanence de l'emploi et les avantages sociaux sélectionnés

				Avantages sociaux			
	Total	Rémunération horaire médiane	Emploi permanent	Assurances*	Régime de retraite	Actions	Participation aux bénéfices
	en milliers	$			%		
Total	**13 721**	**15,00**	**83**	**50**	**46**	**9**	**8**
Hommes	7 105	17,00	83	54	49	11	10
Femmes	6 616	13,00	82	45	43	8	6
Âge							
16 à 24 ans	2 535	8,30	62	17	15	4	4
25 à 34 ans	3 312	15,40	86	54	45	12	9
35 à 44 ans	3 761	17,80	88	59	57	12	9
45 à 54 ans	2 893	18,00	89	60	61	10	8
55 ans et plus	1 219	16,20	82	48	47	6	4
Scolarité							
Moins que des études secondaires	1 939	10,50	77	32	30	4	4
Études secondaires	4 207	12,80	80	45	40	9	8
Diplôme postsecondaire	4 050	16,00	86	55	51	10	8
Université	2 430	23,00	86	64	64	14	9
Expérience de travail**							
Moins de 2 ans	1 905	8,00	58	14	15	4	3
2 à 10 ans	2 977	13,70	84	48	41	10	8
11 à 20 ans	2 837	17,50	90	61	56	12	10
21 ans ou plus	3 435	19,00	92	65	64	12	9
Famille							
Couple	8 099	17,30	88	58	55	11	9
Monoparentale	627	14,00	86	50	47	8	7
Célibataire	4 994	11,40	73	35	32	8	6

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2000

* *Régimes complémentaires de soins médicaux, dentaires, et vie/invalidité.*

** *Inclue le travail à temps plein et à temps partiel depuis le premier emploi et converti aux équivalents à temps plein et à l'année.*

charge, l'accès aux régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires peut être très important. Règle générale, les résultats montrent que les travailleurs ayant accès à moins d'avantages sociaux sont ceux dont le salaire moyen est moindre et dont la sécurité d'emploi est plus précaire — ce qui confirme que les emplois stables et bien rémunérés offrent également plus d'avantages sociaux. À n'en pas douter, les caractéristiques de l'emploi déterminent en grande partie le taux d'accès aux avantages sociaux et ce n'est pas tout le monde (comme le montrent les données démographiques du tableau 3) qui possède un « bon » emploi.

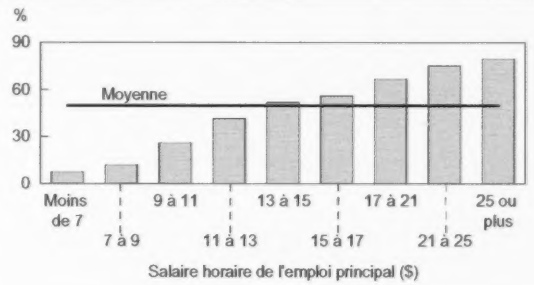
Paye plus importante, avantages sociaux plus nombreux

Un facteur directement lié à l'accès à des avantages sociaux est le salaire. Les employés dont le salaire était de 20 $ l'heure ou plus avaient accès dans une plus grande proportion que ceux recevant un salaire plus faible (moins de 10 $ l'heure) à des assurances (77 % contre 13 %), à un RPA (74 % contre 12 %), à des options d'achat d'actions (17 % contre 3 %) ou à un régime de participation aux bénéfices (12 % contre 3 %). Ils occupaient également en plus grand nombre un poste permanent (91 % contre 70 %). Plus le salaire augmente, plus le pourcentage d'employés ayant accès à tous les types d'avantages est élevé. Par exemple, seulement 8 % des personnes rémunérées à moins de 7 $ l'heure étaient couvertes par une assurance complémentaire de soins médicaux, de soins dentaires ou vie/invalidité, comparativement à 80 % de celles recevant un salaire de 25 $ ou plus (graphique B). De plus, une analyse de régression a confirmé que le salaire était un facteur important pour déterminer si un employé avait accès à une assurance complète.

La régression lie l'accès à des assurances et à des RPA à l'emploi

On a utilisé un modèle de régression logistique en vue de cerner les facteurs qui influent le plus sur l'accès aux deux types d'avantages les plus fréquents : un forfait d'assurances (assurance complémentaire de soins médicaux, de soins dentaires et vie/invalidité) et un régime de pension agréé. Les modèles ont vérifié les effets de chacune des variables quant à la probabilité d'avoir des assurances ou un RPA, tout en maintenant les autres variables constantes. La plupart des variables que l'on croyait avoir des incidences sur les possibilités d'accès aux assurances en avaient effectivement[5].

Graphique B : Huit travailleurs des mieux rémunérés sur dix avaient accès à une couverture complète d'assurance*.



Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2000
* *Régime complémentaire de soins médicaux, dentaires et vie/ invalidité*

Les résultats montrent que le salaire est très significatif (niveau < ,001) et a une incidence importance sur les chances d'avoir accès à des assurances et à un régime de pension. Les personnes dont le salaire était de 20 $ l'heure ou plus avaient 6,1 fois plus de chances d'être couvertes par une assurance complète et 3,9 fois plus de chances d'être membres d'un RPA que celles dont le salaire était de moins de 10 $ l'heure.

Les employés permanents avaient accès dans une proportion beaucoup plus grande à une couverture que les employés temporaires, tout comme les employés à temps plein comparativement aux employés à temps partiel. En outre, plus l'entreprise était grande, plus les chances de couverture étaient grandes; les employés des grandes entreprises (100 ou plus) ayant 3,5 fois plus de chances d'avoir accès à des assurances et 4,1 fois plus de chances d'être membres d'un régime de pension que ceux des petites entreprises (moins de 20 employés).

Le fait d'être syndiqué était déterminant également en ce qui a trait à la couverture par des assurances et un régime de pension, alors que le secteur d'activité était moins important. (Le seul secteur d'activité pour lequel les chances d'avoir accès à des assurances et à un régime de pension s'amenuisaient considérablement était celui de l'hébergement et des services de restauration). Les effets de la syndicalisation influaient particulièrement l'accès à un régime de pension, les syndiqués ayant 4,9 fois plus de chances d'y avoir accès que les non-syndiqués. Un avantage ou écart a été remarqué

dans le cas des syndiqués pour ce qui est de toutes les composantes de la rémunération et des avantages sociaux, mais l'avantage le plus marqué concernait les régimes de retraite complémentaires et les autres régimes d'avantages (Benjamin, Gunderson et Riddell, 1998). De plus, d'autres calculs à l'aide des données de l'EDTR ont montré que 89 % des employés syndiqués du secteur public et 71 % de ceux du secteur privé avaient accès à un RPA comparativement à 52 % des employés non syndiqués du secteur public et à 29 % de ceux du secteur privé. Même si le secteur importait, la syndicalisation influait plus sur l'accès à des assurances et à un régime de pension.

Finalement, les années de service (durée des fonctions) occupaient une place plus importante (chances relatives plus élevées) dans le cas des régimes de pension que dans celui des assurances, mais elles avaient une importance pour les deux. Étant donné que les régimes de pension représentent une forme de rémunération différée, les employés risquent moins de quitter ou de changer d'emploi parce qu'ils perdraient leurs avantages (Benjamin, Gunderson et Riddell, 1998).

L'âge et le sexe n'étaient pas des facteurs importants pour ce qui est de l'accès à des avantages sociaux (voir *Modèle de régression*). Même si les tableaux croisés montraient des écarts dans les taux d'accès par groupe d'âge, les aspects les plus importants étaient l'expérience de travail et le niveau de scolarité. Ces deux facteurs contribuent au « capital humain » et il semblerait que les personnes qui ont le plus investi dans leur capital humain ont plus de chances d'occuper un bon emploi et d'obtenir un meilleur salaire et des avantages sociaux plus nombreux.

Les résultats de la régression confirment que le taux d'accès à des avantages sociaux, en ce qui concerne les RPA et les assurances, est lié aux caractéristiques de l'emploi et au niveau de compétence des employés. Le taux d'accès est assurément lié aux « bons » emplois bien rémunérés (syndiqués, temps plein, permanents, au sein de grandes organisations), au niveau de scolarité des employés et à leur nombre d'années d'expérience de travail.

Résumé

Les avantages sociaux sont apparus en réponse à des préoccupations sociales, économiques et démographiques et celles-ci continuent d'influer sur eux. Aujourd'hui, les employeurs continuent d'offrir des régimes de rémunération qui comprennent plus que le

Modèle de régression

Variables indépendantes *(t)*	Assurance[1]	Régime de retraite
Caractéristiques personnelles	Rapports de cotes	
Hommes	1,0	0,9
Femmes	*1,0*	*1,0*
16 à 24 ans	*1,0*	*1,0*
25 à 34 ans	1,4*	1,2
35 à 44 ans	1,1	1,2
45 à 54 ans	0,9	1,1
55 ans et plus	0,7	0,8
Expérience à temps plein à l'année < 2 ans	*1,0*	*1,0*
2 à 10 ans	1,7*	1,4*
11 à 20 ans	1,9*	1,3
21 ans ou plus	2,0*	1,5*
Moins que des études secondaires	*1,0*	*1,0*
Études secondaires	1,4*	1,3*
Diplôme postsecondaire	1,4*	1,5*
Université	1,4*	1,8*
Caractéristiques de l'emploi		
Temps plein	3,1*	2,2*
Temps partiel	*1,0*	*1,0*
Permanent	4,4*	3,5*
Temporaire	*1,0*	*1,0*
Syndiqué**	1,8*	4,9*
Non-syndiqué	*1,0*	*1,0*
Public	1,4*	2,2*
Privé	*1,0*	*1,0*
Moins de 20 employés	*1,0*	*1,0*
20 à 99 employés	2,4*	2,1*
100 employés ou plus	3,5*	4,1*
Durée < 12 mois	*1,0*	*1,0*
12 à 47 mois	1,3*	1,5*
48 à 119 mois	1,6*	2,0*
120 mois ou plus	2,2*	3,4*
Secteur primaire	1,3	0,8
Construction	0,8	0,5*
Fabrication	1,3	0,8
Commerce	1,5	0,8
Transport	2,0*	0,9
Finances, services professionnels et de gestion	2,1*	0,9
Enseignement et soins de santé	0,9	0,6*
Hébergement et services de restauration	0,6*	0,4*
Administrations publiques	*1,0*	*1,0*
Autre	1,2	0,7
Taux de rémunération < 10,00 $	*1,0*	*1,0*
10,00 $ à 19,99 $	2,9*	2,0*
20,00 $ ou plus	6,1*	3,9*

Source : Enquête sur la dynamique du travail et du revenu, 2000
Nota : Un test diagnostique de multicollinéarité effectué sur les modèles a montré que l'âge et le nombre d'années complètes d'expérience de travail à temps plein étaient corrélés. Lorsqu'on exclut l'expérience du modèle, l'âge devient significatif; cependant, lorsque les deux variables sont incluses, seule l'expérience est significative.
t Les rangées en italique sont les catégories de référence.
1 Régimes complémentaires de soins de santé, dentaires, vie/invalidité.
** Différence avec la catégorie de référence significative à un niveau de ,001 ou moins.*
*** Inclue les non-syndiqués dont l'emploi est couvert par une convention collective.*

salaire et cette tendance ne semble pas se renverser. En tout, en 2000, la moitié des employés avaient accès grâce à leur emploi à un régime complémentaire d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires et vie/invalidité; 46 % avaient accès à un régime de pension agréé; un peu moins de 10 % étaient membres d'un régime d'achat d'actions ou d'un régime de participation aux bénéfices; en 1999, près du tiers profitaient d'au moins un type de programme d'aide aux employés ou à leurs familles.

Les entreprises ont souvent recours aux avantages sociaux pour attirer et conserver les bons employés et demeurer compétitives. Les résultats suggèrent que les employeurs s'efforcent de garder leurs employés à l'aide de la rémunération et des avantages sociaux — il en résulte que les emplois bien rémunérés comportent également toute la gamme des avantages sociaux. Les employés qui occupent de bons emplois (salaires élevés, syndiqués, temps plein et permanents) ou qui travaillent pour de grandes entreprises ont accès dans une plus grande proportion à tous les types d'avantages sociaux que ceux dont l'emploi ne possède pas ces caractéristiques. Sans surprise, ce sont les travailleurs ayant un niveau de scolarité supérieur et possédant plus d'expérience de travail qui occupent ce type d'emploi au salaire et aux avantages élevés. À l'opposé, certains groupes d'employés — par exemple, ceux n'ayant pas une éducation de niveau secondaire et ceux occupant des postes à temps partiel, temporaires ou non syndiqués — ont un double désavantage, car ils ont peu accès aux avantages sociaux et leur salaire horaire est moindre. Plus simplement : meilleur est l'emploi, meilleur est l'ensemble des avantages sociaux.

Perspective

Notes

1 Le coût des cotisations sociales pour l'employeur est passé de 5 % en 1961 à 11 % en 2000.

2 Une personne possède une sécurité d'emploi lorsqu'elle occupe un poste permanent. On suppose qu'un emploi permanent est habituellement plus stable qu'un poste temporaire, mais la permanence n'empêche pas nécessairement les licenciements.

3 La participation actuelle aux REÉR collectifs et aux RPDB ne peut être obtenue que par l'EDTR. Cependant, les recherches antérieures ont estimé que la participation à des REÉR collectifs (avec ou sans contribution de l'employeur) se chiffrait à plus de 700 000 en 1995, et ce chiffre tendrait à s'accroître. Les chiffres liés aux RPDB sont « moins significatifs », tant au niveau du nombre de régimes qu'au niveau du nombre de membres (Frenken, 1996).

4 Près d'un travailleur rémunéré sur cinq était étudiant pendant une partie de 2000, soit à temps plein ou à temps partiel. Quelque 63 % des ces étudiants en emploi avaient moins de 25 ans et donc pouvaient ne pas s'intéresser aux avantages hors-salaire tels le régime de retraite d'une entreprise, et pouvaient même avoir cherché du travail à court terme et non-permanent. Pour ces derniers, les emplois moins bien rémunérés et sans avantages ne sont peut-être pas perçus comme un problème. Enfin, on ne peut faire ces distinctions à partir de données, et donc, toutes les personnes en emploi, sans égard au statut d'étudiant, ont été incluses.

5 Des résultats semblables ont été obtenus d'une analyse de la couverture par de l'assurance-soins médicaux et de l'assurance-soins dentaires qui utilisait l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail de 1995. Pour de plus amples renseignements, voir Reesor et Lipsett, 1998.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E. B. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 3, nº 8, parution en ligne d'août 2002.

AKYEAMPONG, E. B. et D. SUSSMAN. « Régimes de santé des travailleurs indépendants », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 4, nº 5, parution en ligne de mai 2003.

BAUMAN, A. « Measuring employee compensation in U.S. industry », *Monthly Labor Review*, Octobre 1970, p. 17 à 24.

COATES III, E. M. « Profit sharing today: Plans and provisions », *Monthly Labor Review*, avril 1991, p. 19 à 25.

BENJAMIN, D., M. GUNDERSON et C. RIDDELL. *Labour market economics: Theory, evidence, and policy in Canada*, Toronto, Mc Graw-Hill Ryerson, 1998.

FANG, T. et A. VERMA. « La supériorité des salaires syndicaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 3, nº 9, parution en ligne de septembre 2002.

FRENKEN, H. « Régime de retraite : le vrai et le faux », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, volume 8, nº 2, été 1996, p. 25 à 28.

LIN, Z. « Charges sociales — tendances récentes », *L'emploi et le revenu en perspective,* nº 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, volume 12, nº 3, automne 2000, p. 22 à 34.

LUFFMAN, J. « Le point sur la rémunération sous forme d'actions », *L'emploi et le revenu en perspective,* nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 4, nº 3, parution en ligne de mars 2003.

REESOR, M. et B. LIPSETT. *Les régimes de soins médicaux et de soins dentaires de l'employeur — Qui est assuré?* (Division de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, W-98-2F, 1998.

SCHELLENBERG, G. *The changing nature of part-time work.* Social Research Series, document nº 4. Canadian Council on Social Development, Ottawa, 1997.

STATISTIQUE CANADA. *Régimes de pension au Canada,* nº 74-401-XPB et 74-401-XIB au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 2001.

STELLUTO, G. L. et D. P. KLEIN. « Compensation trends into the 21st century », *Monthly Labor Review,* février 1990, p. 38 à 45.

Régimes de santé des travailleurs indépendants

Ernest B. Akyeampong et Deborah Sussman

PARMI LES PROGRÈS INTÉRESSANTS qui ont été réalisés sur le marché du travail dans les années 90 figure la croissance rapide du travail indépendant par rapport au travail rémunéré. Selon l'Enquête sur la population active, entre 1990 et 1997, le travail indépendant a représenté près de 75 % de la croissance totale nette de l'emploi. Même si le taux de croissance a connu un ralentissement par la suite, le travail indépendant a représenté 16 % de l'emploi total en 2000, en hausse par rapport à la proportion de 14 % en 1990. Une majorité écrasante des nouveaux travailleurs indépendants étaient des entrepreneurs qui travaillaient seuls, sans aucune aide rémunérée — on les désigne souvent comme des travailleurs indépendants à leur propre compte (Lin, Yates et Picot, 1999).

De nombreux facteurs incitent les personnes à devenir travailleurs indépendants (Statistique Canada, 1998). D'une part, il se peut que des personnes se sentent forcées d'opter pour ce type de travail parce qu'elles n'ont pas d'autres débouchés — c'est la « théorie de l'effet de contrainte ». Par ailleurs, elles peuvent être attirées par les possibilités qu'offre le travail indépendant — il s'agit de la « théorie de la force d'attraction » — par exemple, le fait de ne pas avoir de patron ou la possibilité d'avoir un horaire souple ou de travailler à la maison. Quelle que soit la motivation, le travail indépendant comporte certains risques — le manque de sécurité financière est souvent cité comme un risque important. Selon l'Enquête sur le travail indépendant (ETI), le faible niveau ou l'absence d'avantages hors-salaire constitue aussi un risque très réel (voir *Sources des données et définitions*). En fait, environ 7 % des travailleurs indépendants ont cité ce problème comme l'aspect le plus négatif de leur situation (Delage, 2002).

Les auteurs travaillent à la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail. Ernest B. Akyeampong peut être joint au 951-4624 ou à perspective@statcan.ca. Deborah Sussman est actuellement en congé.

Sources des données et définitions

L'**Enquête sur le travail indépendant** (ETI) a été parrainée par Développement des ressources humaines Canada et a été effectuée à titre de supplément de l'Enquête sur la population active mensuelle de Statistique Canada, en avril 2000. L'ETI englobait les travailleurs âgés de 15 à 69 ans qui, au cours de la semaine de référence, étaient travailleurs indépendants dans le cadre de leur emploi principal. Les étudiants à temps plein et ceux qui, en moyenne, avaient travaillé moins de 11 heures par semaine, ont été exclus.

Les **travailleurs indépendants** ont été divisés en deux groupes. Le premier, comprenant les propriétaires actifs d'entreprises, d'exploitations agricoles ou de pratiques professionnelles constituées en sociétés, représentait 38,1 % de la population pondérée. Le deuxième groupe, qui représentait 61,9 % de la population, était constitué des propriétaires actifs d'entreprises d'exploitations agricoles, de pratiques professionnelles non constituées en sociétés et d'autres travailleurs indépendants qui n'avaient pas d'entreprises (p. ex., les personnes qui vendent des biens directement à partir de leur foyer, les gardiens d'enfants, les aides domestiques, les tuteurs, les traducteurs et les experts conseils qui n'avaient pas de bureau). Les travailleurs familiaux non rémunérés n'étaient pas compris dans la population cible de l'enquête. Même si la désignation du travail indépendant est fondée sur l'emploi principal, certains travailleurs avaient aussi un deuxième emploi rémunéré.

L'**assurance complémentaire de soins médicaux** englobe les services exclus des régimes publics d'assurance-maladie provinciaux.

L'**assurance de soins dentaires** couvre une partie des services dentaires et comporte généralement des maximums annuels et à plus long terme.

L'**assurance-invalidité** fournit une protection financière lorsqu'une personne assurée ne peut exercer une activité économique en raison d'une maladie ou d'une incapacité.

Le **revenu d'entreprise** d'une entreprise non constituée en société correspond au revenu net avant impôt et retenues. Dans le cas des partenariats, on ne tient compte que de la part du répondant. Dans le cas d'une entreprise ou d'une pratique professionnelle constituée en société, le revenu d'entreprise est défini comme le revenu personnel brut avant impôt et retenues.

Contrairement aux salariés, dont de nombreux sont couverts par des régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires ou invalidité parrainés par l'employeur (Akyeampong, 2002), les travailleurs indépendants peuvent obtenir cette protection de trois façons : achat direct (souvent à un coût élevé) au moyen de leurs propres ressources financières; accès au régime du conjoint ou d'un autre membre de la famille immédiate; ou autres moyens, comme l'adhésion à une association, un deuxième emploi rémunéré ou une entente de franchise. Ces sources sont aussi offertes aux salariés qui ne sont pas couverts par des régimes parrainés par l'employeur. L'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu montre qu'en 2000, environ 50 % des salariés étaient couverts pour les trois aspects des régimes grâce à des régimes parrainés par l'employeur seulement (Marshall, 2003b) — soit près de trois fois la proportion (17 %) de travailleurs indépendants disposant d'une protection similaire, grâce à une ou plusieurs des trois sources énumérées ci-dessus[1].

La non-couverture par un ou l'ensemble de ces régimes d'assurance en matière de santé peut compromettre la sécurité financière des travailleurs et de leurs personnes à charge, mais pour les travailleurs indépendants, les conséquences peuvent être encore plus graves. Par exemple, même si de nombreux salariés non assurés sont admissibles aux prestations de maladie et de maternité de l'assurance-emploi (a.-e.), les travailleurs indépendants ne le sont pas. En 2000, les salariés admissibles aux prestations de maternité de l'a.-e. ont pris plus de temps à revenir au travail après la naissance de leur enfant (six mois en moyenne) que leurs homologues travaillant de façon indépendante (un mois en moyenne) (Marshall, 2003a). De même, alors qu'un salarié malade ou handicapé peut perdre une partie ou la totalité de son revenu d'emploi, son homologue travaillant de façon indépendante risque non seulement de perdre son revenu, mais aussi son entreprise[2]. En fait, l'incertitude et l'insécurité ont été citées par 22 % des travailleurs indépendants comme les aspects qu'ils aimaient le moins de leur situation, un autre 12 % a mentionné les fluctuations de revenu et les problèmes de rentrée de fonds[3].

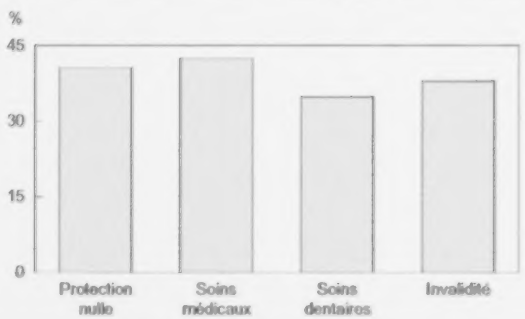
À partir de l'ETI, le présent article pousse plus loin une étude effectuée précédemment sur les taux et les sources de protection parmi les travailleurs indépendants, du point de vue des régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires et invalidité (Delage, 2002). Il examine en outre les raisons de la non-couverture. Une attention particulière est accordée aux personnes qui bénéficient d'une couverture complète (par les trois régimes) et à celles qui ne sont couvertes par aucun régime.

Quatre personnes sur 10 n'avaient aucune protection et 1 sur 6 profitait d'une protection complète

En 2000, une proportion appréciable (41 % ou 844 000 des quelque 2,1 millions de travailleurs indépendants canadiens) n'avait aucune couverture pour les trois régimes d'assurance en matière de santé (graphique A). Environ 42 % étaient couverts par un régime complémentaire d'assurance de soins médicaux. Les taux pour les deux autres types de régimes étaient plus faibles : 38 % pour l'assurance-invalidité et 35 % pour l'assurance de soins dentaires[4]. Seulement 17 % (348 000) étaient couverts par les trois régimes (graphique B). Une proportion additionnelle de 22 % (460 000) étaient couverts par deux régimes, et les 21 % restant (427 000) par un seul régime.

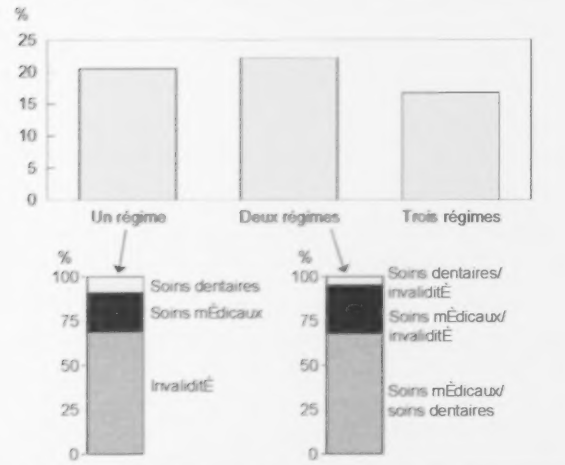
Ceux couverts par un seul régime achetaient le plus souvent celui d'assurance-invalidité — soit un peu plus des deux tiers (294 000) (graphique B). Les raisons ne sont pas surprenantes. Des trois régimes, celui d'assurance-invalidité est peut-être de celui pour lequel la non-couverture comporte les conséquences financières les plus graves, particulièrement si l'invalidité dure longtemps ou est permanente. En outre, le Canada dispose d'un régime d'assurance-maladie assez exhaustif, et les régimes d'assurance de soins dentaires sont

Graphique A : Quatre travailleurs indépendants sur dix n'avaient aucun régime d'assurance.



Source : Enquête sur le travail indépendant, 2000

Graphique B : Seulement 1 travailleur indépendant sur 6 avait une couverture d'assurance complète.



Source : Enquête sur le travail indépendant, 2000

probablement moins utilisés. Ces facteurs contribuent à augmenter l'attrait de l'assurance-invalidité lorsque la capacité de payer devient un enjeu.

Dans le cas de ceux couverts par deux régimes, la combinaison la plus courante était celle du régime d'assurance de soins médicaux et du régime d'assurance de soins dentaires (dont profitent environ 315 000 travailleurs indépendants), souvent dans le cadre de la protection élargie dont profite le conjoint ou la famille.

L'adhésion du conjoint à un régime constitue la source la plus importante de protection

Dans le cadre de l'ETI, on a demandé aux travailleurs indépendants de déclarer leurs sources de protection pour les régimes d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires, mais pas pour les régimes d'assurance-invalidité. Dans le cadre des régimes d'assurance de soins médicaux et dentaires, contrairement aux régimes d'assurance-invalidité, les travailleurs indépendants peuvent parfois profiter de la protection offerte par le régime du conjoint ou d'un parent proche. Habituellement, les travailleurs indépendants acquièrent une assurance-invalidité grâce à l'achat direct ou à l'adhésion à une association.

Dans le cas des travailleurs indépendants assurés, les tendances quant à la source de la protection en matière de régimes de soins médicaux et dentaires ne différaient pas beaucoup. Pour les deux types de régimes, la source la plus commune était la protection sous le régime du conjoint ou d'un parent proche — environ 44 % étaient couverts par les régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux et 53 % par les régimes de soins dentaires (tableau 1). L'achat direct grâce à ses propres ressources constituait la deuxième source en importance. Plus du quart des travailleurs indépendants assurés (27 %) ont acheté une protection aux fins de l'assurance-maladie, et le cinquième (21 %), aux fins de soins dentaires. L'achat d'une protection grâce à l'adhésion à une association (par exemple, celle des anciens d'une université) venait au troisième rang en importance — ayant été cité par une personne sur six (16 %) pour l'assurance de soins médicaux, et par une sur sept (14 %) pour l'assurance de soins dentaires. Dans les deux cas, une personne sur 20 (5 %) était couverte grâce à un deuxième emploi rémunéré. Seulement quelques personnes étaient couvertes en vertu des modalités d'une franchise (comme les franchises McDonald).

Le manque d'argent constitue la principale raison de la non-couverture

Environ 1,2 million (58 %) de travailleurs indépendants ont indiqué ne pas profiter d'un régime d'assurance de soins médicaux en 2000. Les niveaux étaient légèrement plus élevés pour l'assurance de soins dentaires (1,4 million ou 65 %), et pour l'assurance-invalidité (1,3 million ou 62 %).

Comme c'est le cas pour les sources de protection, le classement en importance des raisons de la non-couverture était assez similaire pour les trois régimes d'assurance. La raison la plus courante était la capacité de payer, qui a été citée pour chacun des régimes par environ 40 % des travailleurs indépendants non assurés (tableau 1). L'impression selon laquelle la prime de protection ne représentait pas une bonne valeur venait au deuxième rang. Environ le quart des répondants ont cité cette raison pour l'assurance de soins médicaux et l'assurance de soins dentaires, et une proportion légèrement plus faible (17 %) pour l'assurance-invalidité. Le pourcentage plus faible enregistré dans le cas de l'assurance-invalidité découle de l'hypothèse selon laquelle la non-couverture au titre de l'assurance-invalidité comporte les conséquences financières les plus graves. Environ le cinquième des personnes non

Tableau 1 : Protection des travailleurs indépendants

	Soins médicaux	Soins dentaires	Invalidité
		en milliers	
Travailleurs indépendants	**2 078**	**2 078**	**2 078**
Couverts	**881**	**722**	**787**
		%	
Régime du conjoint ou familial	44,2	52,6	...
Achat direct	26,8	21,1	...
Adhésion d'association	15,7	14,0	...
Emploi rémunéré	5,3	4,8	...
Dispositions de franchise	F	F	...
Autre	6,3	6,1	...
		en milliers	
Non-couverts	**1 196**	**1 353**	**1 285**
		%	
Coût non abordable	40,6	40,6	39,5
Valeur insuffisante	23,1	25,0	17,2
N'y ont pas pensé	20,6	19,9	22,2
Reportent toujours à plus tard	7,0	5,7	9,6
Non-admissibles	...	...	3,7
Autre	3,7	4,1	2,9
N'en ont pas besoin	4,9	4,8	5,1

Source : Enquête sur le travail indépendant, 2000

assurées, pour chaque catégorie de régime, « n'y avaient pas pensé ». Les 15 à 20 % qui restent avaient soit reporté l'achat, avaient été jugées non admissibles (régime d'assurance-invalidité seulement) ou croyaient qu'elles n'avaient tout simplement pas besoin d'être couvertes.

Le revenu de l'entreprise comporte un lien étroit avec la couverture complète

Comme on pouvait s'y attendre, le revenu de l'entreprise semble être un déterminant majeur de la couverture complète — c'est-à-dire la probabilité d'une couverture complète augmentant avec le revenu. En 2000, les travailleurs indépendants ayant un revenu de 60 000 $ ou plus étaient presque 5 fois plus susceptibles que ceux gagnant moins de 20 000 $ d'être couverts par les trois régimes (36 % comparativement à 8 %) (tableau 2). La situation était l'inverse en ce qui a trait à la couverture; seulement 24 % des travailleurs indépendants ayant le revenu le plus élevé n'avaient aucune couverture, soit la moitié du taux (48 %) pour le groupe de revenu le plus faible. En fait, parmi les divers groupes socio-démographiques présentés, le groupe dont les revenus d'entreprise étaient de 60 000 $ ou plus était le seul pour lequel le taux de couverture complète était plus élevé que le taux de couverture nulle. Pour tous les autres groupes, la proportion de couverture complète était beaucoup plus faible.

La couverture complète est aussi plus courante chez les travailleurs indépendants mariés. Environ 19 % disposaient d'une couverture complète, soit près du double du taux des travailleurs indépendants non mariés (9 %). Le groupe des personnes mariées tiraient leur avantage en partie du fait qu'ils pouvaient profiter

Tableau 2 : Couverture complète et nulle des travailleurs indépendants selon les caractéristiques sélectionnées

	Couverture complète		Couverture nulle	
	en milliers	%	en milliers	%
Les deux sexes	**348**	**16,7**	**844**	**40,6**
Hommes	262	18,5	539	38,2
Femmes	86	12,9	304	45,6
15 à 24 ans	F	F	26	53,8
25 à 34 ans	49	13,9	152	42,8
35 à 44 ans	114	17,0	273	40,6
45 à 54 ans	128	20,5	247	39,6
55 ans et plus	52	13,7	145	38,4
Moins que des études secondaires	42	11,6	172	47,1
Études secondaires	51	12,8	163	40,5
Études postsecondaires partielles ou complètes	126	15,3	355	42,9
Université	127	26,4	153	31,7
Marié	308	18,5	611	36,8
Pas marié	56	9,4	332	56,1
Famille économique				
1 personne	27	10,8	139	55,6
2 personnes	99	16,1	240	39,0
3 personnes	65	17,1	148	38,9
4 personnes	86	17,2	202	40,4
5 personnes ou plus	71	21,2	115	34,7
Revenu de l'entreprise				
Moins de 20 000 $	36	7,9	222	47,9
20 000 $ – 39 999 $	66	11,3	250	42,9
40 000 $ – 59 999 $	72	25,0	91	31,6
60 000 $ ou plus	131	36,2	88	24,3
Travailleur indépendant depuis				
Moins de 2 ans	51	13,4	188	49,3
2 à 4 ans	64	15,2	180	42,5
5 à 9 ans	67	15,3	183	41,8
10 à 19 ans	101	21,0	165	34,5
20 ans ou plus	64	18,5	121	35,3

Source : Enquête sur le travail indépendant, 2000

de la protection du conjoint. Le taux de couverture complète pour les hommes (19 %) était aussi supérieur à celui des femmes (13 %), du fait en partie des revenus généralement plus élevés des hommes. De plus, le taux de couverture complète avait tendance à augmenter avec la taille de la famille économique, passant de 11 % chez les familles d'une seule personne à 21 % chez les familles comptant 5 personnes ou plus. Cela n'est pas surprenant, étant donné que le fait d'avoir des enfants peut accroître la perception que l'on a besoin d'assurances.

Le taux de couverture complète avait tendance à augmenter avec la scolarité, l'âge (jusqu'à 54 ans) et l'ancienneté (jusqu'à 19 ans). Tous ces facteurs comportent un lien important avec le revenu, ce qui ajoute à la crédibilité des conclusions précédentes selon lesquelles le caractère abordable constitue un déterminant majeur de la couverture complète. La probabilité de couverture nulle diminuait généralement avec la scolarité, l'âge et l'ancienneté.

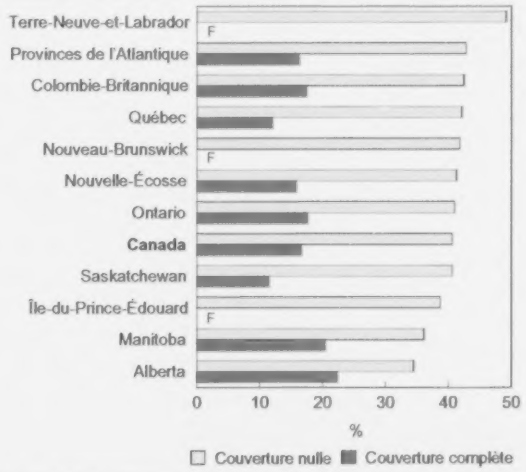
Le taux de couverture complète était plus élevé en Alberta et plus bas en Saskatchewan

Les taux de couverture différaient selon la province, du fait en partie des services différents assujettis aux régimes d'assurance-maladie provinciaux (graphique C)[5]. Par exemple, tandis que les résidents du Québec bénéficient d'un régime d'assurances pour les médicaments sur ordonnance, cela n'est pas le cas dans de nombreuses autres provinces. Les différences dans la répartition des branches d'activité entre les provinces peuvent aussi avoir joué un rôle. Les travailleurs indépendants de l'Alberta et du Manitoba ont enregistré les taux de couverture complète les plus élevés (22 % et 21 % respectivement); et ceux de la Saskatchewan et du Québec (12 %) ont enregistré le plus faible (graphique C). Par contre, le taux de couverture nulle était le plus élevé dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador (49 %), et le plus faible en Alberta (34 %).

La couverture complète est plus élevée dans les services professionnels, et la couverture nulle dans l'hébergement et les services de restauration

Les taux de couverture variaient aussi selon la branche d'activité et la profession[6]. Parmi les principales branches d'activité, les services professionnels, scientifiques et techniques (26 %) ainsi que les finances, les assurances et l'immobilier (23 %) enregistraient les taux de couverture complète les plus élevés (tableau 3).

Graphique C : Le taux de couverture nulle était supérieur à Terre-Neuve et au Labrador et inférieur en Alberta.



Source : Enquête sur le travail indépendant, 2000

Nombre des travailleurs indépendants de ces deux branches d'activité ont acheté leur protection grâce à leur adhésion à une association professionnelle. En outre, étant donné que les emplois multiples sont courants chez les travailleurs de ces branches, certains ont acquis leur protection grâce à un deuxième emploi rémunéré. Par contre, l'agriculture, de même que d'autres branches du secteur primaire (9 %), avaient les taux de couverture complète les plus faibles.

En ce qui a trait à la couverture nulle, le secteur de l'hébergement et des services de restauration (68 %) enregistraient le taux le plus élevé. Les problèmes de coûts peuvent être responsables en partie du taux élevé chez ces travailleurs. La fabrication (29 %) et les soins de santé et l'assistance sociale avaient les taux les plus faibles (27 %).

Conclusion

Comparativement aux salariés, les travailleurs indépendants sont moins susceptibles d'être couverts par des régimes complémentaires d'assurance de soins médicaux, de soins dentaires et invalidité. Étant donné que les travailleurs indépendants ne sont pas admissibles aux prestations de maladie ou de maternité de l'assurance-emploi, ils sont aussi plus susceptibles de subir des pertes financières plus grandes s'ils cessent de

Tableau 3 : Couverture complète et nulle des travailleurs indépendants selon la branche d'activité

	Couverture complète		Couverture nulle	
	en milliers	%	en milliers	%
Branche d'activité				
Agriculture et autres du secteur primaire	21	9,5	86	38,6
Construction	51	19,4	109	41,0
Fabrication	F	F	27	29,4
Commerce	47	16,1	107	37,1
Transport et entreposage	24	18,9	48	38,3
Finances, assurances et immobilier	25	23,0	40	37,8
Personnel professionnel, scientifique et technique	81	25,7	113	35,8
Personnel de gestion, administratif et autres supports	F	F	74	58,1
Services d'enseignement	F	F	F	F
Soins de santé et assistance sociale	32	18,8	46	26,5
Information, culture et loisirs	F	F	29	50,2
Hébergement et services de restauration	F	F	56	68,2
Autres services	18	9,7	91	49,3
Administrations publiques	...	...	...	...
Services	...	...	...	...

Source : Enquête sur le travail indépendant, 2000

travailler pour ces raisons. Une proportion importante de travailleurs indépendants acquièrent leur protection en matière d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires par l'entremise d'un régime parrainé par l'employeur de leur conjoint ou d'un parent proche. Pour ceux qui n'ont pas autant de chance, l'achat direct semble être l'option la plus simple. Même si cela ne pose généralement pas de problèmes pour les travailleurs indépendants à revenus élevés, ceux qui sont moins bien nantis (généralement les jeunes et les moins scolarisés) ne profitent souvent d'aucune protection d'assurance en matière de santé.

Perspective

Notes

1 Dans les faits, le taux de couverture complète de 17 % représente le maximum possible pour les travailleurs indépendants, et le taux de 50 % sous-estime le maximum possible pour les salariés, étant donné que les trois principales possibilités en matière de protection qui s'offrent aux travailleurs indépendants sont aussi disponibles pour les salariés.

2 Les travailleurs indépendants ont aussi tendance à moins contribuer à des REER. Par exemple, en 1996, 35 % des travailleurs indépendants ont acheté un REER, comparativement à 43 % des salariés (Akyeampong, 1999).

3 Toutefois, plus de la moitié (55 %) des répondants de l'ETI n'ont manifesté aucun intérêt relativement à l'adhésion à un programme d'assurance du revenu comme l'a.-e. (Delage, 2002).

4 Comme il fallait s'y attendre, les taux de couverture étaient plus faibles pour les travailleurs indépendants à leur propre compte (ceux sans aide rémunérée) que pour les employeurs (ayant une aide rémunérée) étant donné que ces derniers profitent souvent d'économies d'échelle lorsque vient le temps d'adhérer à un régime. Par exemple, environ 3 travailleurs à leur propre compte sur 10 étaient couverts par des régimes d'assurance-soins dentaires comparativement à 4 employeurs sur 10 (Delage, 2002). Les travailleurs à leur propre compte constituaient 54 % de la population totale de travailleurs indépendants, les 46 % restant étaient des employeurs.

5 Pour de l'information plus détaillée sur les régimes d'assurance-maladie provinciaux, voir « Les services de santé — tendances récentes », *Rapports sur la santé*, n° 88-003-XPB au catalogue de Statistique Canada, volume 11, n° 3, hiver 1999.

6 Les taux de couverture selon la profession correspondent pour une large part à ceux selon la branche d'activité et n'ont par conséquent pas été repris dans cette étude. On a aussi omis les données sur les professions parce qu'il n'était pas possible de faire des comparaisons utiles, étant donné qu'une concentration très élevée (65 %) de travailleurs indépendants occupaient des professions de gestion et de service, tandis que les autres se répartissaient entre des professions diverses.

Documents consultés

AKYEAMPONG, E. B. « La syndicalisation et les avantages sociaux », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 3, n° 8, parution en ligne d'août 2002.

---. 1999. « Épargne-retraite : les REER et les RPA », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 75-001-XPF au catalogue de Statistique Canada, volume 11, n° 2, été 1999, p. 23 à 30.

DELAGE, B. *Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada*, Développement des ressources humaines Canada (DRHC), nº de catalogue RH 64-11/2001E, Ottawa, 2002, Internet : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/publications/rapport_ETI.html (en date du 13 mai 2003).

LIN, Z., J. YATES et G. PICOT. *L'accroissement de l'emploi autonome en période de chômage élevé : analyse empirique des faits récents survenus au Canada*, Division des études analytiques, série de documents de recherche nº 133, nº 11F0019MIF1999133 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 1999.

MARSHALL, K. 2003a. « L'avantage du congé parental prolongé », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 4, nº 3, parution en ligne de mars 2003.

---. 2003b. « Les avantages de l'emploi », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, volume 4, nº 5, parution en ligne de mai 2003.

STATISTIQUE CANADA. *Les horaires et les conditions de travail dans les années 90*, nº 71-535-MPB au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 1998.

Absences du travail

LES ABSENCES VARIENT BEAUCOUP. Certaines, comme les vacances annuelles, sont généralement considérées comme étant économiquement saines, tant pour l'organisation que pour le salarié. De plus, elles sont habituellement prévues de façon à ce que leur influence sur l'organisation puisse être absorbée facilement, on peut dire la même chose des jours fériés. D'autres absences, comme celles attribuables à la maladie et aux obligations familiales, sont souvent imprévues, quoiqu'inévitables. Dans le cas de certaines absences, comme celles causées par le mauvais temps, nous n'y pouvons tout simplement rien.

L'« absentéisme » — généralement utilisé pour décrire les absences évitables, habituelles et souvent imprévues — constitue une source d'irritation pour les employeurs et les collègues de travail. Les absences imprévues perturbent le calendrier de travail et la production et entraînent des coûts pour l'organisation et l'économie dans son ensemble. Invariablement, ce sont des absences pour des motifs personnels (maladie ou incapacité et obligations personnelles ou familiales).

Bien que l'absentéisme soit généralement considéré comme un problème, il n'est pas un phénomène facile à quantifier. La ligne de démarcation entre les absences évitables et inévitables est difficile à tracer, et l'absentéisme est souvent déguisé en absence légitime. Une source de données comme l'Enquête sur la population active (EPA) permet de mesurer le temps perdu pour cause de maladie ou d'incapacité ou pour des obligations personnelles ou familiales, mais, à l'intérieur de ces catégories, elle ne permet pas de distinguer les absences évitables des absences inévitables, les absences prévues des absences imprévues. Toutefois, on peut analyser les données de l'EPA sur toutes les absences pour ces motifs personnels afin de déterminer les comportements ou les tendances qui laissent voir les effets de l'absentéisme (voir *Source de données et définitions*).

Tableau 1 : Différences démographiques

En 2002, à l'exclusion des femmes en congé de maternité, environ 7,6 % (771 200) des employés à temps plein se sont absentés de leur travail pour des raisons personnelles chaque semaine : 5,5 % en raison de leur propre maladie ou incapacité, et 2,1 % en raison d'obligations personnelles ou familiales. À la suite de ces absences, les employés à temps plein ont perdu environ 3,6 % de leur temps de travail chaque semaine.

En moyenne, chaque employé à temps plein a perdu 9,0 jours au cours de l'année pour des raisons personnelles (environ 7,3 % en raison de leur propre maladie ou incapacité, et 1,7 en raison d'obligations personnelles ou familiales). Au total, les employés à temps plein ont perdu environ 92 millions de journées de travail pour des raisons personnelles en 2002.

En moyenne, les hommes travaillant à temps plein ont perdu moins de jours (7,9 ou 6,4 en raison de maladie plus 1,6 en raison d'obligations personnelles/familiales) que les femmes travaillant à temps plein (10,4 ou 8,6 plus 1,9).

La présence d'enfants d'âge préscolaire exerce une influence marquée sur le nombre de jours d'absences du travail pour cause d'obligations personnelles ou familiales, surtout chez les femmes. Dans de telles familles, les femmes travaillant à temps plein ont perdu en moyenne 5,1 jours en 2002; les hommes ont perdu 3,9 jours.

Le nombre de jours de travail perdus en raison de leur propre maladie ou incapacité tendait à augmenter avec l'âge, passant d'une moyenne de 5,0 jours chez les jeunes (15 à 19 ans) à 10,7 jours pour les employés à temps plein de 55 à 64 ans.

Tableau 2 : Branche d'activité et secteur

Les taux d'absence du travail varient selon le secteur (public ou privé) et la branche d'activité. Des facteurs qui contribuent à ces variations comprennent la nature et les exigences de l'emploi, la répartition des hommes et des femmes dans l'effectif, et le taux de syndicalisation — ce dernier étant un facteur déterminant de la présence ou du manque de congés de maladie et de congés pour obligations familiales payés.

Les employés à temps plein du secteur public ont perdu plus de temps de travail en 2002 (environ 11,7 jours en moyenne) pour des raisons personnelles que leurs homologues du secteur privé (8,2 jours).

Au niveau de la branche d'activité principale, les employés ayant perdu le plus de jours de travail étaient ceux des branches de la santé et de l'assistance sociale (13,4 jours) et des administrations publiques (11,0).

Les moyennes les plus basses étaient enregistrées par les travailleurs à temps plein des branches d'activités des services professionnels, scientifiques et techniques (6,0 jours) et du commerce (7,2).

Tableau 3 : Profession

Par profession, comme dans le milieu de l'industrie, et pour des raisons semblables, les différences découlaient principalement du temps perdu en raison de maladie ou d'incapacité.

Les employés à temps plein des professions liés à la santé (14,5), des professions propres à la production (11,0) et des professions liées aux métiers, au transport et à la machinerie (10,1), ont enregistré le plus de jours perdus en 2002.

Les travailleurs dans des postes de gestion (5,7), des sciences naturelles et appliquées (6,1) et dans des postes liés à la culture et aux loisirs (7,5) ont enregistré le moins de jours perdus.

Tableau 4 : Situation syndicale et professionnelle, taille de l'entreprise et ancienneté

Les travailleurs à temps plein faisant partie d'un syndicat ou représentés par une convention collective ont perdu en moyenne presque deux fois plus de jours de travail en 2002 pour des raisons personnelles que leurs homologues non syndiqués (12,7 comparativement à 7,1).

Les travailleurs qui considéraient que leur emploi était permanent (et plus susceptible d'être syndiqué) ont perdu en moyenne plus de jours de travail (9,1) que ceux qui ne considéraient pas leur emploi permanent (7,8).

Le nombre de jours perdus avait tendance à augmenter selon la taille de l'entreprise, passant du niveau inférieur de 7,6 dans les entreprises comptant moins de 20 employés (des entreprises qui avaient probablement de bas taux de syndicalisation) à environ 10,0 dans des entreprises comptant 100 employés et plus (des entreprises qui avaient probablement des taux élevés de syndicalisation).

Le nombre de jours perdus avait tendance à augmenter selon l'ancienneté professionnelle, presque toutes les différences découlant du temps perdu en raison de maladie ou d'incapacité. Le nombre passait d'une moyenne de 6,8 jours chez les personnes qui avaient occupé leur emploi pendant un an, à 10,8 chez ceux qui avaient occupé leur emploi pendant 9 ans ou plus (ce dernier groupe étant susceptible d'être plus vieux).

Tableau 5 : Province et RMR

Les niveaux d'absences du travail variaient selon la région géographique, la plus grande part des variations découlant encore du temps perdu en raison de maladie ou d'incapacité.

Les employés à temps plein en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan ont perdu en moyenne le plus de temps en 2002 (10,3 et 10,2 jours). Ceux à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario, et en Alberta (8,3) ont perdu le moins de temps.

Dans les régions métropolitaines de recensement, les travailleurs de Thunder Bay, Régina, Gatineau, Trois-Rivières, Victoria, Windsor et Winnipeg ont perdu le plus de jours de travail (en moyenne plus de 10 jours par travailleur à temps plein). Ceux à Hamilton (7,3), London (7,4), Calgary (7,7) et Kitchener-Waterloo (7,8) ont perdu le moins de temps.

Source de données et définitions

Dans la présente étude, les données sont fondées sur les moyennes annuelles de l'**Enquête sur la population active** (EPA). Elles portent sur les travailleurs à temps plein qui occupaient un seul emploi. Les travailleurs à temps partiel, les travailleurs indépendants et les travailleurs familiaux non rémunérés sont exclus du champ de l'étude parce que leur horaire de travail leur laisse généralement plus de temps pour s'acquitter de leurs obligations personnelles ou familiales. De même, les personnes cumulant des emplois ne sont pas prises en compte parce qu'il est impossible de déterminer, à partir des données de l'EPA, à quels emplois précis sont associés le temps perdu et la raison des absences. Les femmes en congé de maternité sont également exclues. Certains gestionnaires de ressources humaines excluent de leurs statistiques sur la gestion des présences les personnes en congé de longue durée (plus d'un an) pour cause de maladie ou d'incapacité. Toutefois, Statistique Canada tient compte de ces travailleurs dans ses estimations des absences s'ils se déclarent occupés (c'est-à-dire qu'ils continuent de recevoir une rémunération totale ou partielle de leur employeur). En 2002, la moyenne de travailleurs en emploi qui se sont absentés pour cause de maladie ou d'incapacité de longue durée n'était que de 22 000 au cours d'une semaine normale. Leur exclusion aurait fait passer de 5,5 % à 5,3 % la fréquence des absences hebdomadaires pour cause de maladie ou d'incapacité, de 2,9 % à 2,7 % le taux d'inactivité et de 7,3 à 6,8 le nombre de jours perdus par travailleur.

Les **absences pour raisons personnelles** sont divisées en deux catégories : « maladie ou incapacité » et « obligations personnelles ou familiales » (soin des enfants, soin d'un parent âgé et autres obligations personnelles ou familiales). Ces deux types d'absence représentaient environ 28 % des heures de travail perdues chaque semaine en 2002 chez les travailleurs rémunérés à temps plein. Les vacances, qui représentaient environ 44 % du temps non consacré au travail, ne sont pas considérées comme des absences pour les besoins de la présente étude, de même que les jours fériés, qui représentaient 12 % du total des absences. Les congés de maternité et pour d'autres motifs représentaient respectivement 9 % et 6 % des absences.

La **fréquence des absences** est la proportion de travailleurs rémunérés à temps plein ayant déclaré une absence au cours de la semaine de référence. Dans cette mesure, la durée de l'absence importe peu, que ce soit une heure, une journée ou une semaine entière.

Le **taux d'inactivité** représente la proportion d'heures perdues par rapport au nombre habituel d'heures hebdomadaire de travail des travailleurs rémunérés à temps plein. Cette mesure tient compte de la fréquence et de la durée des absences durant la semaine de référence.

Le nombre de **jours perdus par travailleur** est calculé en multipliant le taux d'inactivité par le nombre estimatif de jours de travail dans l'année (250).

Motifs d'absence du travail selon l'EPA

L'EPA considère les motifs d'absence du travail suivants :

- maladie ou incapacité de l'enquêté(e)
- soins à donner à ses enfants
- soins à donner à un parent âgé (60 ans ou plus)
- congé de maternité (femmes seulement)
- autres obligations personnelles ou familiales
- vacances
- conflit de travail (grève ou lock-out)
- mise à pied temporaire due à la conjoncture économique
- jour férié (civil ou religieux)
- mauvais temps
- début ou fin d'emploi durant la semaine
- travail à temps réduit (en raison du manque d'équipement, de l'entretien ou de la réparation de l'usine, par exemple)
- autre

Telles qu'habituellement publiées, les obligations personnelles ou familiales comprennent le soin des enfants, le soin d'un parent âgé et d'autres obligations personnelles ou familiales.

Ernest B. Akyeampong est au service de la Division de l'analyse des enquêtes auprès des ménages et sur le travail et les ménages. On peut le joindre au (613) 951-4624 ou à perspective@statcan.ca.

Tableau 1 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et la présence d'enfants en 2002, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Âge									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
15 à 19 ans	6,1	4,7	1,4	2,5	2,0	0,5	6,2	5,0	1,2
20 à 24 ans	7,1	5,4	1,7	2,7	2,2	0,5	6,8	5,5	1,3
25 à 34 ans	7,8	5,3	2,5	3,3	2,4	0,9	8,3	6,1	2,2
35 à 44 ans	7,7	5,4	2,3	3,6	2,9	0,7	9,0	7,3	1,7
45 à 54 ans	7,4	5,6	1,9	3,8	3,3	0,6	9,6	8,1	1,5
55 à 64 ans	7,9	6,3	1,5	4,8	4,3	0,5	12,0	10,7	1,3
65 ans et plus	6,7	4,0	F	3,7	2,6	F	9,3	6,6	F
Hommes	**6,6**	**4,7**	**1,9**	**3,2**	**2,6**	**0,6**	**7,9**	**6,4**	**1,6**
15 à 19 ans	5,9	4,4	1,5	2,4	1,9	0,5	6,1	4,9	1,2
20 à 24 ans	6,7	5,1	1,7	2,7	2,2	0,5	6,8	5,5	1,3
25 à 34 ans	6,8	4,5	2,3	3,0	2,1	0,8	7,4	5,3	2,1
35 à 44 ans	6,5	4,5	2,0	3,1	2,5	0,6	7,7	6,2	1,5
45 à 54 ans	6,3	4,6	1,7	3,3	2,7	0,5	8,2	6,8	1,3
55 à 64 ans	6,9	5,6	1,3	4,3	3,9	0,4	10,9	9,8	1,1
65 ans et plus	6,9	4,1	F	3,8	2,7	F	9,5	6,7	F
Femmes	**8,9**	**6,5**	**2,4**	**4,2**	**3,4**	**0,8**	**10,4**	**8,6**	**1,9**
15 à 19 ans	6,5	5,1	F	2,6	2,1	F	6,5	5,4	F
20 à 24 ans	7,7	5,8	1,8	2,7	2,2	0,5	6,8	5,5	1,3
25 à 34 ans	9,2	6,3	2,9	3,8	2,9	0,9	9,5	7,1	2,3
35 à 44 ans	9,3	6,6	2,7	4,3	3,5	0,8	10,8	8,9	2,0
45 à 54 ans	8,9	6,8	2,1	4,6	3,9	0,6	11,4	9,8	1,6
55 à 64 ans	9,3	7,5	1,9	5,6	4,9	0,7	14,0	12,2	1,8
65 ans et plus	F	F	F	F	F	F	F	F	F
Niveau de scolarité									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Moins d'une 9e année	7,7	6,0	1,7	4,6	4,0	0,6	11,6	10,0	1,6
Études secondaires partielles	8,3	6,3	2,0	4,4	3,8	0,6	10,9	9,4	1,5
Diplôme d'études secondaires	7,6	5,6	2,0	3,7	3,1	0,7	9,4	7,7	1,6
Études postsecondaires partielles	7,8	5,5	2,2	3,5	2,7	0,7	8,6	6,8	1,8
Diplôme ou certificat d'études postsecondaires	7,9	5,7	2,2	3,7	3,1	0,7	9,3	7,7	1,7
Diplôme universitaire	6,6	4,5	2,1	2,7	2,0	0,7	6,7	4,9	1,8
Présence d'enfants									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Avec enfants	8,1	5,4	2,7	3,8	2,9	0,9	9,5	7,3	2,3
D'âge préscolaire (moins de 5 ans)	9,5	5,5	4,1	4,3	2,6	1,7	10,8	6,6	4,3
De 5 à 12 ans	7,8	5,3	2,5	3,5	2,8	0,7	8,7	7,0	1,7
De 13 ans et plus	7,3	5,4	1,8	3,8	3,2	0,6	9,4	8,0	1,4
Sans enfant	7,2	5,5	1,6	3,4	2,9	0,5	8,5	7,3	1,2

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 2 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon l'industrie et le secteur en 2002, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Ensemble des industries	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Secteur public	9,3	7,0	2,3	4,7	3,9	0,8	11,7	9,6	2,1
Secteur privé	7,1	5,0	2,0	3,3	2,7	0,6	8,2	6,6	1,6
Industries des biens	7,4	5,3	2,1	3,6	3,0	0,6	9,1	7,5	1,6
Industries primaires	5,9	4,1	1,8	3,2	2,5	0,8	8,1	6,2	1,9
Agriculture	6,1	4,1	2,0	3,0	2,3	0,8	7,6	5,7	1,9
Autres	5,8	4,1	1,7	3,3	2,6	0,8	8,3	6,4	1,9
Services publics	6,7	4,7	2,0	3,2	2,6	0,7	8,0	6,4	1,7
Construction	6,9	4,9	2,0	3,7	3,0	0,7	9,1	7,4	1,7
Fabrication	7,8	5,6	2,2	3,7	3,1	0,6	9,3	7,7	1,5
Biens durables	7,8	5,6	2,2	3,7	3,1	0,6	9,2	7,7	1,5
Biens non durables	7,7	5,6	2,1	3,7	3,1	0,6	9,4	7,8	1,6
Industries des services	7,7	5,6	2,1	3,6	2,9	0,7	8,9	7,2	1,7
Commerce	6,5	4,6	1,9	2,9	2,3	0,6	7,2	5,8	1,4
De gros	6,2	4,0	2,3	2,4	1,8	0,6	6,0	4,6	1,4
De détail	6,6	4,9	1,8	3,1	2,5	0,6	7,7	6,4	1,4
Transport et entreposage	7,1	5,4	1,8	4,1	3,5	0,7	10,3	8,6	1,6
Finances, assurances, immobilier et location	7,5	5,4	2,2	3,1	2,5	0,6	7,8	6,3	1,5
Finances et assurances	7,7	5,6	2,1	3,2	2,6	0,5	7,9	6,6	1,3
Immobilier et location	6,7	4,4	2,3	2,9	2,1	0,8	7,3	5,2	2,1
Professionnels, scientifiques et techniques	6,6	4,3	2,3	2,4	1,8	0,6	6,0	4,4	1,6
Gestion, administration et soutien	8,1	5,7	2,4	3,5	2,7	0,9	8,8	6,7	2,1
Services d'enseignement	8,5	6,1	2,3	3,9	3,0	0,9	9,8	7,6	2,2
Soins de santé et assistance sociale	9,8	7,7	2,1	5,3	4,5	0,8	13,4	11,3	2,0
Information, culture et loisirs	7,2	5,3	1,9	3,2	2,6	0,6	8,0	6,5	1,5
Hébergement et restauration	6,1	4,4	1,7	3,0	2,3	0,7	7,6	5,7	1,9
Autres services	6,7	4,6	2,1	2,6	2,1	0,5	6,5	5,2	1,3
Administrations publiques	9,3	6,8	2,5	4,4	3,6	0,8	11,0	8,9	2,0
Fédérale	11,0	7,7	3,3	5,0	3,9	1,1	12,5	9,7	2,8
Provinciale	8,5	6,1	2,4	3,9	3,1	0,8	9,7	7,8	1,9
Locale et autre	7,9	6,3	1,6	4,1	3,6	0,5	10,2	9,0	1,2

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 3 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la profession en 2002, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Ensemble des professions	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Gestion	5,6	3,7	1,8	2,3	1,7	0,6	5,7	4,1	1,6
Affaires, finance et administration	8,3	5,8	2,5	3,4	2,7	0,6	8,4	6,8	1,6
Professionnels	6,7	4,7	2,0	2,6	2,0	0,6	6,6	5,1	1,5
Administration	7,8	5,2	2,7	3,2	2,4	0,7	7,9	6,1	1,8
Personnel de bureau	8,9	6,4	2,5	3,7	3,0	0,6	9,1	7,6	1,6
Sciences naturelles et appliquées	6,6	4,3	2,2	2,4	1,8	0,7	6,1	4,4	1,7
Santé	9,9	8,0	1,9	5,8	5,0	0,8	14,5	12,4	2,1
Professionnels	5,5	4,3	F	2,3	1,8	F	5,8	4,4	F
Sciences infirmières	10,9	8,8	2,1	6,7	5,7	1,0	16,8	14,2	2,6
Personnel technique	8,9	7,0	2,0	5,0	4,3	0,7	12,4	10,7	1,7
Personnel de soutien	11,5	9,5	2,0	7,1	6,3	0,8	17,6	15,7	2,0
Sciences sociales et administration publique	8,3	6,0	2,3	3,8	2,9	0,9	9,5	7,3	2,2
Personnel du droit, des services sociaux et de la religion	8,4	6,0	2,4	3,8	3,1	0,8	9,6	7,6	2,0
Enseignants	8,2	5,9	2,2	3,8	2,8	1,0	9,4	7,0	2,4
Niveaux secondaire et primaire	9,2	6,8	2,4	4,1	3,1	1,1	10,3	7,7	2,7
Autres	5,6	3,8	1,9	2,8	2,1	0,7	7,0	5,3	1,7
Culture et loisirs	7,3	5,3	2,0	3,0	2,3	0,6	7,5	5,9	1,6
Ventes et services	6,9	5,1	1,8	3,5	2,8	0,7	8,6	7,0	1,6
Grossistes	5,9	3,8	2,1	2,3	1,7	0,6	5,9	4,3	1,5
Détaillants	6,3	4,7	1,6	2,9	2,4	0,5	7,4	6,1	1,3
Aliments et boissons	6,0	4,4	1,6	3,1	2,4	0,7	7,7	6,0	1,7
Services de protection	6,5	4,8	1,7	3,9	3,2	0,8	9,8	7,9	1,9
Garderie et soutien à domicile	9,2	6,8	2,4	4,3	3,6	0,7	10,9	9,0	1,8
Voyages et hébergement	7,9	6,0	1,9	4,2	3,5	0,7	10,5	8,7	1,8
Métiers, transport et machinerie	7,4	5,5	1,9	4,0	3,4	0,6	10,1	8,5	1,6
Entrepreneurs et contremaîtres	6,1	4,0	2,1	3,0	2,4	0,6	7,4	6,0	1,4
Métiers de la construction	8,4	6,3	2,1	4,9	4,2	0,7	12,2	10,4	1,8
Autres métiers	7,3	5,3	2,0	3,4	2,9	0,6	8,6	7,2	1,4
Conducteurs de matériel de transport	6,5	4,9	1,6	4,1	3,4	0,7	10,2	8,6	1,7
Aides et manœuvres	9,0	7,0	2,1	5,2	4,5	0,7	13,0	11,1	1,9
Professions du secteur primaire	5,8	4,2	1,6	3,5	2,8	0,7	8,8	7,0	1,9
Professions du secteur de la production	8,8	6,6	2,3	4,4	3,8	0,6	11,0	9,4	1,6
Conducteurs de machines et monteurs	8,7	6,4	2,3	4,3	3,7	0,6	10,7	9,2	1,6
Manœuvres	9,5	7,3	2,2	5,1	4,4	0,7	12,6	10,9	1,7

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 4 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la taille de l'entreprise, la durée de l'emploi, la situation d'emploi et la situation syndicale en 2002, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Taille de l'établissement									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Moins de 20 employés	6,6	4,6	2,0	3,0	2,4	0,6	7,6	6,0	1,6
20 à 99 employés	7,7	5,6	2,2	3,6	2,9	0,7	8,9	7,2	1,7
100 à 500 employés	8,1	5,9	2,1	3,9	3,2	0,7	9,8	7,9	1,9
Plus de 500 employés	8,5	6,5	2,0	4,4	3,7	0,6	10,9	9,3	1,6
Durée de l'emploi									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
1 à 12 mois	6,7	4,7	2,0	2,7	2,1	0,6	6,8	5,3	1,5
Plus de 1 année à 5 années	7,5	5,3	2,2	3,3	2,6	0,7	8,3	6,5	1,8
Plus de 5 années à 9 années	7,5	5,3	2,2	3,6	2,9	0,7	9,0	7,3	1,7
Plus de 9 années à 14 années	8,5	6,3	2,2	4,3	3,6	0,7	10,8	9,0	1,8
Plus de 14 années	8,0	6,0	2,0	4,3	3,7	0,6	10,8	9,1	1,6
Situation d'emploi									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Permanent	7,7	5,6	2,1	3,6	3,0	0,7	9,1	7,4	1,7
Non permanent	6,7	4,7	2,0	3,1	2,5	0,7	7,8	6,1	1,6
Situation syndicale									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Travailleur syndiqué ou protégé par une convention collective	9,4	7,3	2,1	5,1	4,3	0,8	12,7	10,8	1,9
Non syndiqué	6,6	4,5	2,1	2,8	2,2	0,6	7,1	5,5	1,6

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*

Tableau 5 : Taux d'absence chez les travailleurs rémunérés à temps plein selon la province, la région et la région métropolitaine de recensement (RMR) en 2002, à l'exclusion du congé de maternité

	Fréquence*			Inactivité**			Jours perdus par travailleur dans l'année†		
	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales	Total	Maladie ou incapacité	Obligations personnelles ou familiales
	%			%			jours		
Province et région									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Provinces de l'Atlantique	7,6	5,7	1,8	3,8	3,2	0,6	9,6	8,1	1,5
Terre-Neuve-et-Labrador	6,3	4,6	1,7	3,3	2,7	0,6	8,3	6,7	1,6
Île-du-Prince-Édouard	7,4	5,2	2,2	3,4	2,8	0,6	8,5	6,9	1,6
Nouvelle-Écosse	8,2	6,2	2,1	4,1	3,5	0,7	10,3	8,7	1,6
Nouveau-Brunswick	7,6	6,0	1,6	3,9	3,4	0,5	9,7	8,4	1,3
Québec	7,5	5,7	1,9	3,9	3,3	0,6	9,7	8,3	1,4
Ontario	7,5	5,2	2,3	3,3	2,6	0,7	8,3	6,5	1,8
Prairies	7,9	5,7	2,2	3,6	2,9	0,7	8,9	7,2	1,8
Manitoba	8,6	6,5	2,1	4,0	3,3	0,7	9,9	8,2	1,7
Saskatchewan	8,6	6,2	2,4	4,1	3,3	0,8	10,2	8,3	2,0
Alberta	7,5	5,4	2,2	3,3	2,6	0,7	8,3	6,5	1,8
Colombie-Britannique	7,5	5,6	1,9	3,8	3,1	0,7	9,4	7,7	1,7
RMR									
Les deux sexes	**7,6**	**5,5**	**2,1**	**3,6**	**2,9**	**0,7**	**9,0**	**7,3**	**1,7**
Total des RMR	7,6	5,4	2,1	3,5	2,8	0,7	8,6	6,9	1,7
St. John's	7,3	5,2	2,1	3,4	2,7	0,7	8,5	6,8	1,8
Halifax	8,2	5,9	2,2	3,8	3,0	0,7	9,4	7,6	1,8
Saint John	7,2	5,6	1,6	3,8	3,3	0,5	9,4	8,2	1,2
Chicoutimi-Jonquière	6,4	4,7	F	3,7	3,1	F	9,2	7,8	F
Québec	7,2	5,2	2,0	3,8	3,0	0,8	9,4	7,4	2,0
Montréal	7,7	5,7	2,0	3,7	3,2	0,6	9,3	7,9	1,4
Trois-Rivières	7,2	5,8	F	4,3	3,8	F	10,6	9,6	F
Sherbrooke	7,2	5,6	F	3,8	3,3	F	9,5	8,3	F
Gatineau	9,6	7,2	2,3	4,3	3,6	0,7	10,7	9,0	1,8
Ottawa	8,9	6,1	2,7	3,4	2,7	0,7	8,5	6,6	1,8
Sudbury	6,7	4,9	F	3,4	2,8	F	8,6	7,1	F
Toronto	7,2	4,9	2,3	3,2	2,4	0,8	8,1	6,1	2,0
Hamilton	6,8	4,9	1,9	2,9	2,3	0,6	7,3	5,7	1,5
St. Catharines-Niagara	7,9	5,8	2,0	3,8	3,1	0,7	9,4	7,7	1,7
London	6,7	4,6	2,1	2,9	2,2	0,7	7,4	5,6	1,8
Windsor	8,1	6,1	2,0	4,1	3,5	0,7	10,3	8,6	1,7
Kitchener-Waterloo	8,3	5,7	2,6	3,1	2,5	0,7	7,8	6,1	1,7
Oshawa	7,8	5,3	2,5	3,2	2,5	0,7	8,1	6,3	1,7
Thunder Bay	8,6	6,3	F	4,6	3,7	F	11,4	9,3	F
Winnipeg	8,8	6,8	2,0	4,1	3,5	0,6	10,2	8,7	1,5
Regina	9,6	7,2	2,4	4,5	3,6	0,8	11,2	9,0	2,1
Saskatoon	7,8	5,6	2,2	3,4	2,8	0,6	8,5	7,0	1,5
Calgary	7,0	5,2	1,8	3,1	2,5	0,5	7,7	6,3	1,3
Edmonton	7,9	5,5	2,4	3,4	2,6	0,9	8,6	6,5	2,1
Vancouver	6,9	5,2	1,7	3,3	2,7	0,5	8,2	6,8	1,3
Victoria	8,0	5,8	2,2	4,2	3,3	0,9	10,4	8,2	2,3
Hors RMR	7,5	5,5	2,1	3,8	3,2	0,6	9,6	8,0	1,6
Centres urbains	8,0	6,0	2,1	4,0	3,2	0,7	9,9	8,1	1,9

Source : Enquête sur la population active

* *Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs.*

** *Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées.*

† *Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250).*